

**T.C.
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI**

Yüksek Lisans Tezi

**ÇALIŞAN KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATLARINI
ETKİLEYEN SOSYO-EKONOMİK FAKTÖRLER:
ZONGULDAK İLİ ÖRNEĞİ**

**Hazırlayan
Servet KAPÇAK**

**Danışman
Yrd. Doç. Dr. Şenay SARAÇ**

Zonguldak 2017

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Hazırladığım Yüksek Lisans Tezinin/Doktora Tezinin/Sanatta Yeterlik çalışmasının bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda enstitü yazım kılavuzuna uygun davranıldığımı taahhüt ederim.

19.09.2017



Servet KAPÇAK



T.C.
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün İktisat Anabilim Dalında 145282102016 numaralı Servet KAPÇAK'ın hazırladığı "Çalışan Kadınların Çalışma Hayatlarını Etkileyen Sosyo-Ekonomik Faktörler: Zonguldak İli Örneği" konulu YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 25/08/2017 Cuma günü saat 10:00'te yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar scnunda tezinin onayına OYBİRLİĞİYLE karar verilmiştir.

Başkan _____

Doç. Dr. Burcu Yavuz TİFTİKÇİGİL

Üye _____

Yrd. Doç. Dr. Şenay SARAÇ (Danışman)

Üye _____

Yrd. Doç. Dr. Deniz ŞÜKRÜOĞLU

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

25/08/2017


Doç. Dr. Ertaç YILDIRIM
Enstitü Müdürü

ÖZET

Kurum : BEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı
Tez Başlığı : Çalışan Kadınların Çalışma Hayatlarını Etkileyen Sosyo-Ekonomik Faktörler: Zonguldak İli Örneği
Tez yazarı : Servet KAPÇAK
Danışman : Yrd. Dr. Doç. Şenay SARAÇ
Tez Türü, Yılı : Yüksek Lisans Tezi, 2017
Sayfa Adedi : 114

Kadının çalışma hayatında yer almasının toplumsal ve ekonomik kalkınma sürecindeki olumlu etkileri, yapılan bir çok teorik ve ampirik çalışmalarda belirtilmiştir. Ancak istatistiksel veriler, kadınların çalışma hayatına katılımının yetersiz düzeyde olduğunu göstermektedir. Hem dünyada hem de Türkiye’de kadınların çalışma hayatına katılımını önemli düzeyde etkileyen birçok sosyo-ekonomik faktör bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; eğitim düzeyinin düşük olması, yaş, medeni durum, ekonomik kriz, çocuk sayısının fazla olması, çocuklu kadınların çocuklarını bırakacak çocuk bakım tesislerinin yeterli olmaması, ücretsiz aile işçiliği, piyasa yapısı ve önerilen ücret düzeyi düşüklüğü vb. faktörlerdir. Kadın istihdamını etkileyen faktörler üzerine makro düzeyde birçok çalışma bulunmasına rağmen mikro ölçekli çalışmaların sayısı oldukça azdır. Zonguldak iline ait böyle bir çalışma bulunmamaktadır. Bu çerçevede bu çalışmanın amacı, Zonguldak ilinde çalışan kadınları etkileyen sosyo-ekonomik faktörlerin neler olduğunu ve çalışma kararları üzerinde ne derece etkili olduklarını ortaya koymaktır. Bu çalışmada veriler 742 kadın çalışana ulaşarak anket yoluyla elde edilmiştir. Uygulanan anket, Zonguldak ilinde çalışan kadınların demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik 13, iş durumu ve çalışma koşullarına ilişkin 6, çalışma hayatlarına ilişkin 39 olmak üzere toplam 58 sorudan oluşmaktadır. Anket soruları 25 pilot uygulama neticesinde gözden geçirilmiş ve düzenlenmiştir. Anket çalışmasından sonra veriler SPSS (Statistical Program For Social Science) paket programında hazırlanan veri tabanına aktarılarak ki kare testi, t-testi, f testleri yapılmış ve analiz sonuçları yorumlanmıştır. Çalışma sonucunda, Zonguldak’ta çalışan kadınların işgücüne katılım kararlarını etkileyen faktörlerin neler olduğu tespit edilmiştir. Bunlardan bazıları; eğitim, medeni durum, ücret, çocuk sayısı, en küçük çocuk yaşı, aylık gelir durumu, evin mülkiyet durumu ve eşin iş durumu şeklinde sıralanabilir.

Anahtar Kelimeler: Anket Yöntemi, Kadın istihdamı, SPSS, Zonguldak.

ABSTRACT

Institution : BEU Institute of Social Sciences, Department of Economics
Title : Socio-Economic Factors Affecting Working Lives of Women:
Zonguldak Example
Author : Servet KAPÇAK
Adviser : Asst. Prof. Dr. Şenay SARAÇ
Type of Thesis, Year : MSc. Thesis, 2017
Total Number of Pages : 114

The positive effects of the presence of working women in the societal and economic development process are determined in theoretical and empirical studies. However, statistical data indicate that the participation of women in working life is insufficient. There are many socio-economic factors significantly influencing the participation of women in working life accros the world and Turkey. Some of these factors include the low-level of education, age, marital status, economic crisis, high number of children, insufficient number of child care service facilities for mothers, unpaid family labour, market structure, and lowness of suggested wage level, etc. Inspite of the fact that there are many studies on factors affecting women employment in macro level, the number of micro-sized studies is insufficient. There is no such study specific to Zonguldak city. The aim of the study is to reveal the socio-economic factors affecting the working women in Zonguldak and how these factors affect the working decisions of women. In the study, the data are collected from 742 women employees by using questionnaire method. The implemented questionnaire consists of 58 questions in total including 13 questions intended to measure demographical characteristics of working women, 6 questions related to job status and working conditions, and 39 questions related to working life of women. The questionnaire statements are reviewed and regulated as a result of 25 pilot study including 25 questionnaires. After the completion of questionnaire, statistical analyses such as chi-square test, t-test and F test are implemented by transferring the data to SPSS (Statistical Program For Social Science) program, and the analyses' results are interpreted. As a result of the study it is determined that there are many factors affecting work force participation decisions of working women in Zonguldak, some of which are education, marital status, wage, number of chidren, age of smallest child, monthly income, ownership status and job status of the husband/wife.

Keywords: Survey Method, Women Employment, SPSS, Zonguldak

ÖNSÖZ

Tarihsel süreçte kadın emeğinin göz ardı edilmiş ve her zaman ikinci işgücü olarak piyasada yer aldığı bilinmektedir. Kadın emeğinin gelişimi ve değişimi her zaman ve her dönemde çalışma konusu olmuştur. Aynı zamanda kadının piyasaya girme ve piyasadan uzaklaşma kararları üzerinde belirleyici birçok faktör vardır.

Bu çalışmada, Zonguldak ili baz alınmış ve çalışan kadınların çalışma kararlarını etkileyen sosyo-ekonomik faktörler araştırılmıştır. Kadınların çalışma kararlarını etkileyen birçok faktörün olduğu bilinmektedir. İl düzeyinde olması nedeniyle çalışmamızda anket yöntemi uygulanmıştır. Ayrıca bu çalışma Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Bilimsel Araştırma Proje Ofisi (BAP) tarafından desteklenmiştir.

Çalışmanın amacı, istatistiksel araştırma yöntemlerini kullanarak Zonguldak ili için çalışan kadınların çalışma kararlarını etkileyen sosyo-ekonomik faktörleri SPSS yardımıyla incelemektir.

Bu çalışmanın ilk gününden itibaren her türlü desteğini bilgisini ve değerli vaktini bana ayırarak bu çalışmanın oluşmasına büyük katkı sağlayan değerli hocam ve tez danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Şenay Saraç'a, analiz kısmında sorularına her zaman sabırla cevap veren, yol gösterici ve yardımcı olan Sayın Yrd. Doç. Dr. Deniz Şükrüoğlu'na ve çok kıymetli İşletme Bölümü araştırma görevlisi Sayın Gizem Tokmak'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak hayatımın her aşamasında yanımda olan maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen aileme ve tüm arkadaşlarıma tüm kalbimle teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	viii
GRAFİKLER LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
GİRİŞ	1
1. İSTİHDAM KAVRAMI VE İSTİHDAM TEORİLERİ	3
1.1. İstihdam Kavramı.....	3
1.1.1. Eksik İstihdam	4
1.1.2. Kayıtdışı İstihdam	5
1.2. Kadın İstihdamının Önemi	6
1.3. Kadın İstihdamını Etkileyen Sosyo-Ekonomik Faktörler	7
1.3.1. Ücret	7
1.3.2. Doğurganlık	9
1.3.3. Ekonomik Kriz	9
1.3.4. Eğitim Düzeyi.....	10
1.3.5. Yaş	10
1.3.6. Medeni Durum.....	11
1.3.7. Boşanma Oranı	11
1.4. İstihdam Teorileri	12
1.4.1. Klasik İstihdam Teorisi	12
1.4.1.1. Mahreçler (Say) Kanunu	14
1.4.1.2. Ücret Teorisi	14
1.4.2. Neo-Klasik İstihdam Teorisi	15
1.4.3. Keynesyen İstihdam Teorisi	16
1.4.4. Monetarist İstihdam Teorisi	17
1.4.5. Marksist İstihdam Teorisi	19
1.4.6. Arz Yönlü İstihdam Teorisi	20
1.4.7. Yeni Klasik İstihdam Teorisi	21
1.4.8. Yeni Keynesyen İstihdam Teorisi	22

2. TARİHSEL SÜREÇTE KADIN İSTİHDAMININ İNCELENMESİ	24
2.1. Dünyada Kadın İstihdamının Tarihsel Gelişimi	24
2.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Kadın İstihdamı Durumu.....	24
2.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Kadın İstihdamı Durumu.....	26
2.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Tarihsel Gelişimi	27
2.2.1. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi	27
2.2.2. Cumhuriyet Dönemi	30
2.3. Türkiye’de Kadın İstihdamının Mevcut Durumu	32
2.3.1. Kadınların İşgücüne Katılım Oranı	32
2.3.2. İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı.....	35
2.3.3. İstihdamın Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	37
2.3.4. İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	38
2.3.5. Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı.....	40
3. ZONGULDAK İLİNİN SOSYO-EKONOMİK YAPISI.....	43
3.1. Zonguldak İli Hakkında Genel Bilgi.....	43
3.1.1. Zonguldak İli	43
3.1.2. Zonguldak Nüfus Gelişimi	44
3.1.3. Zonguldak’ta Yıllara ve Cinsiyete Göre Nüfus.....	47
3.1.4. Zonguldak’ta Göç.....	48
3.1.5. Zonguldak Temel İşgücü Göstergeleri	49
3.1.6. İl Düzeyinde İşe Yerleştirme.....	50
3.2. Literatür Taraması	51
4. ZONGULDAK İLİNDE ÇALIŞAN KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATLARINI ETKİLEYEN SOSYO-EKONOMİK FAKTÖRLERİN TESPİTİNE YÖNELİK UYGULAMALI BİR ANALİZ.....	56
4.1. Araştırma Evreni ve Örneklem	56
4.2. Anket Formu	56
4.3. Veri Toplama Yöntemleri ve Çözümlemeleri.....	56
4.4. Bulgular ve Yorumlar	58
SONUÇ.....	89
KAYNAKÇA	95
EKLER.....	106
EK.1. Anket Formu	106
EK 2. Likert Ölçekli Soruların Tanımlayıcı İstatistik Tanımları	111
EK 3. İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Kararı	113
ÖZGEÇMİŞ.....	114

TABLolar LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 2.1: 1913-1915 Sanayi Sayımı Sonuçlarına Göre Kadın ve Erkek İşçilerin Ücretleri (Kuruş).....	29
Tablo 2.2: İş Kanunda Yer Alan Bağımlı Çalışanların Yaş ve Cinsiyet Bilgileri (1937-1947)	31
Tablo 2.3: 2000-2014 Dönemi Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranı (%)	33
Tablo 2.4: 2000-2014 Yıllarında Kır- Kent Ayırımında Kadınların İşgücüne Katılım oranı (%).	34
Tablo 2.5: 2010-2014 Yıllarında Cinsiyete Göre Kent ve Kırdaki İstihdam Oranı (Bin)(15 Yaş Üstü).....	35
Tablo 2.6: Cinsiyete Göre Yaş Gruplarının İstihdam Oranları (%) (2014)(Bin ve 15 Yaş Üstü)	37
Tablo 2.7: Yıllara ve Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı (%) (Bin ve 15 Yaş Üstü)	39
Tablo 2.8: Yıllara ve Sektörel Dağılımı Göre İstihdam Oranı (%) (Bin ve 15 Yaş Üstü)	41
Tablo 3.1: Zonguldak İli Nüfus Miktarı ve Nüfus Artış Hızı (1927-1997).....	46
Tablo 3.2: Zonguldak İli Nüfus Miktarı ve Nüfus Artış Hızı (2000-2014).....	47
Tablo 3.3:Yıllara ve Cinsiyete Göre Zonguldak Nüfusu (2007-2014).....	48
Tablo 3.4: Zonguldak’ta Yıllara Göre Göç Hareketleri (2010-2014).....	49
Tablo 3.5: Zonguldak İli Temel İşgücü Göstergeleri	49
Tablo 3.6:Cinsiyete Göre İşe Yerleştirme (Sayı) (2010-2014).....	50
Tablo 4.1: Katılımcıların Aylık Ücret/Maaş Miktarı Sosyal Güvence Durumuna Göre Farklılaşmasına Ait T-Testi Sonuçları.....	76
Tablo 4.2: Katılımcıların Aylık Ücret/Maaş Miktarı Yaşlarına Göre Farklılaşmasına Ait Anova Testi Sonuçları	77
Tablo 4.3: Katılımcıların Aylık Ücret/Maaş Miktarı Eğitim Düzeyine Göre Farklılaşmasına Ait Anova Testi Sonuçları	78
Tablo 4.4: Katılımcıların Aylık Ücret/Maaş Miktarı İşteyken Çocuk Bakımına Göre Farklılaşmasına Ait Anova Testi Sonuçları	79
Tablo 4.5: Katılımcıların Aylık Ücret/Maaş Miktarı Hanede Çalışan Kişi Sayısına Göre Farklılaşmasına Ait Anova Testi Sonuçları	80

Tablo 4.6: Katılımcıların Aylık Ücret/Maaş Miktarı Yaşanılan Hanede Toplam Gelir Durumuna Göre Farklılaşmasına Ait Anova Testi Sonuçları.....	80
Tablo 4.7: Katılımcıların Aylık Ücret/Maaş Miktarı Yaşanılan Hanenin Maaş/Ücret Dışı Gelir Durumuna Göre Farklılaşmasına Ait Anova Testi Sonuçları	81
Tablo 4.8: Katılımcıların Aylık Ücret/Maaş Miktarı Yaşanılan Hanenin Mülkiyet Durumuna Göre Farklılaşmasına Ait Anova Testi Sonuçları	82
Tablo 4.9: Katılımcıların Aylık Ücret/Maaş Miktarın Çalışılan Sektöre Göre Farklılaşmasına Ait Anova Testi Sonuçları	82
Tablo 4.10: Katılımcıların Aylık Ücret/Maaş Miktarı Çalışma Süresine Göre Farklılaşmasına Ait Anova Testi Sonuçları	83
Tablo 4.11: Katılımcıların Aylık Ücret/Maaş Miktarı Çalışma Şekline Göre Farklılaşmasına Ait Anova Testi Sonuçları	84
Tablo 4.12: Kadınların Eğitim Düzeyi Eşin İşine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Ki-Kare Testi Sonuçları	84
Tablo 4.13: Kadınların Eğitim Düzeyi Çocuk Sayısına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Ki-Kare Testi Sonuçları	85
Tablo 4.14: Kadınların Eğitim Düzeyi Çalışılan Sektöre Göre Farklılaşma Durumuna Ait Ki-Kare Testi Sonuçları	86
Tablo 4.15: Kadınların Çalıştığı Sektör Sosyal Güvenceye Göre Farklılaşma Durumuna Ait Ki-Kare Testi Sonuçları	86
Tablo 4.16: Kadınların Çalıştığı Sektör Çalışma Şekline Göre Farklılaşma Durumuna Ait Ki-Kare Testi Sonuçları	87
Tablo 4.17: Kadınların İşteyken Çocuk Bakımı En Küçük Çocuk Yaşına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Ki-Kare Testi Sonuçları	88

GRAFİKLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Grafik 2.1: Cinsiyete Göre Yaş Grupların İstihdam Oranı (%).....	38
Grafik 4.1: Yaş Gruplarının Dağılımı.....	58
Grafik 4.2: Eğitim Düzeyi Dağılımı.....	59
Grafik 4.3: Medeni Durumun Dağılımı.....	59
Grafik 4.4: Eşin İş Durumunun Dağılımı.....	60
Grafik 4.5: Çocuk Sayısının Dağılımı.....	61
Grafik 4.6: En Küçük Çocuğun Yaş Dağılımı.....	61
Grafik 4.7: İşteyken Çocuk Bakımı Dağılımı.....	62
Grafik 4.8: Yaşanılan Hanedeki Kişi Sayısı Dağılımı.....	63
Grafik 4.9: Yaşanılan Hanenin Toplam Gelir Durumu.....	63
Grafik 4.10: Yaşanılan Hanenin Maaş/Ücret Dışı Gelir Durumu Dağılımı.....	64
Grafik 4.11: Oturulan Evin Mülkiyet Durumu Dağılımı.....	65
Grafik 4.12: Yaşanılan Hanenin Toplam Borç Durumu Dağılımı.....	65
Grafik 4.13: Çalıştığı Sektör Dağılımı.....	66
Grafik 4.14: Çalışma Süresi Dağılımı.....	67
Grafik 4.15: Çalışma Şekli Dağılımı.....	67
Grafik 4.16: İş Bulma Şekli Dağılımı.....	68
Grafik 4.17: Aylık Ücret/Maaş Durumu Dağılımı.....	69
Grafik 4.18: Sosyal Güvence Durumu Dağılımı.....	69
Grafik 4.19: Çalışma Hayatı Algısı-1.....	71
Grafik 4.20: Çalışma Hayatı Algısı-2.....	73
Grafik 4.21: Çalışma Hayatı Algısı-3.....	75

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ADNKS	: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
BAP	: Bilimsel Araştırma Proje Ofisi
EC	: Avrupa Komisyonu
EKİ	: Ereğli Kömürleri İşletme Müessesesi
ET	: Efektif Talep
ILO	: Uluslararası İstihdam Örgütü
İBBS	: İstatistik Bölge Birimleri Sınıflandırması
İKO	: İşgücüne Katılım Oranı
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
MG	: Milli Gelir
NAIRU	: Enflasyonu Hızlandıran İşsizlik Oranı
OECD	: Avrupa Ekonomik İşbirliği Örgütü
TC	: Türkiye Cumhuriyeti
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TTK	: Türkiye Taşkömürü Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
WER	: Dünya İstihdam Raporu
YY	: Yüzyıl

GİRİŞ

Kadınlar, ilkel çağlardan başlayıp yüzyıllar boyunca yaşadıkları dönemin koşullarına göre sürekli değişen biçim ve statülerde üretim sürecine dahil olup, üretim faaliyetlerinde yer almışlardır. Sanayi Devriminden önce kadınların yerine getirmeye çalıştıkları üretim faaliyetleri ekonomik bakımından herhangi bir değer ifade etmediği düşünüldüğü için her zaman ikinci planda yer alıp erkek işgücünün gerisinde kalmışlardır. Sanayi Devrimiyle birlikte kadınlar ilk kez evi dışında “ücret” karşılığında emeğini arz etmeye, emeğini kiraya vermeye ve “işçi” statüsü altında faaliyet göstermeye başlamış; erkek işgücü kadar olmasa da çeşitli çalışma alanlarında istihdam imkanlarına kavuşmuşlardır. Hızlı bir şekilde gelişen işgücü piyasaları kadınların da içinde istihdam edildiği bir alana dönüşmüştür. Kadın işgücü talebinin de artmasıyla kadınların yoğun bir şekilde işgücü piyasasına katılımı artmış ve başlangıçta Sanayi Devrimiyle gelişen dokuma sektörü kadınların en çok istihdam edildiği sektör olmuştur. Ancak kadınların işgücü piyasasına dahil olması kadının yüzyıllar boyunca ev içindeki özel alandan kopmasını gözle görülür derecede sağlamamıştır.

Kapitalist üretim süreci kadınları bir taraftan üretime dahil ederken diğer taraftan ücret karşılığında kadın emeğinin kullanıldığı kapitalist işgücü piyasalarında kadın emeğini değersiz hale getirmiştir. Kadın emeğinin kıymetsiz görülmesi ise ataerkil toplum görüşünden kaynaklanmaktadır. Ataerkil toplum yapısının kadına yüklediği sorumlulukları ve kadınlar için belirlediği rolleri yerine getirmeye çalışan kadınlar onlardan beklenen davranışları sergilemektedir.

Bütün dünyada olduğu gibi Türkiye’de de küreselleşmeyle birlikte kadınların işgücü piyasasına katılımı başlamıştır. Ancak Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına katılımındaki artış esasen Cumhuriyet döneminde gerçekleşmiş olsa da, bu artış sınırlı oranda kendini göstermiştir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılımını emek piyasasında yaşanan gelişmeler ya da ekonomik kaynaklı faktörler nedeniyle değil, tam aksine zorunluluk sonucu meydana gelen gelişmeler etkilemiştir. Birbirini takip eden Balkan Savaşı, Birinci Dünya Savaşı ve İkinci Dünya Savaşı nedeniyle erkeklerin cephede bulunması erkek işgücü yerine kadın işgücüne ihtiyaç duyulmasına sebep olmuş ve erkek işgücü yerine

kadın işgücü ikame edilmiştir. Ancak Türkiye’de toplumsal yapıdan kaynaklanan ve insanların yaşamlarının sınırlarını belirleyen önyargıların etkin olması kadınların işgücü piyasasına katılım süreçlerini olumsuz etkilemiştir.

Genel olarak bakıldığında ekonomide kadın istihdamının artması pozitif bir gelişme olarak ifade edilmektedir. Fakat kadınların çalışma hayatında yer alması kadının çalışma hayatında mevcut sorunlarına çare olmamış ve beraberinde birçok sorunu ve kadının işgücü piyasasına girmesini etkileyen çok sayıda sosyo-ekonomik faktörü ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla kalkınma sürecinde kadınların çalışma hayatında daha aktif yer alabilmesi için çalışan kadınların kararlarını, hayatlarını ve çalışma performanslarını etkileyen çeşitli faktörlerin neler olduğunun ortaya konulması bir o kadar önem arz etmektedir.

Bu kapsamda çalışmanın birinci bölümünde istihdam kavramı, kadınların istihdamını etkileyen sosyo-ekonomik faktörler ve istihdam teorileri ele alınırken, ikinci bölümde Dünya’da ve Türkiye’de kadın işgücünün tarihsel değişimi ve gelişimi ele alınmıştır. Üçüncü bölümde Zonguldak’ın sosyo-ekonomik yapısı hakkında bilgi verilmiştir. Dördüncü bölümde ise Zonguldak ilinde çalışan kadınların çalışma hayatını etkileyen sosyo-ekonomik faktörlere yönelik olarak yapılan araştırmanın genel kapsamı anlatılmış, araştırma tekniğiyle elde edilen bulgular ki-kare testi, t-testi ve F testleriyle desteklenerek sunulmuştur.

1. İSTİHDAM KAVRAMI VE İSTİHDAM TEORİLERİ

İstihdam kavramı bir ekonomide makroekonomik dengeler ve piyasanın işleyişi açısından önemlidir. Genel ekonomi içinde önemli bir yer işgal eden istihdam kavramı sosyal ve toplumsal hayat içinde mühim yer bulur.

Bu bölümde istihdam kavramını, tarihsel süreç içinde istihdam teorileriyle birlikte verilerek aktarılmıştır.

1.1. İstihdam Kavramı

Bir ekonomik kavram olarak istihdamı üretim faktörlerinin kazanç sağlamak amacıyla ya da çalıştırılması sözlü olarak ifade edebiliriz. Biliyoruz ki ülkenin bir ülkenin ürettiği toplam mal ve hizmet miktarı yani milli gelir ile o ülkenin işe koşup çalıştırabileceği üretim faktörleri sayısı arasında aynı yönlü bir ilişki vardır. Bir ekonomide üretimi tamamlanmış toplam mal ve hizmetlerin toplam parasal değerine milli gelir olarak tanımlanmaktadır. Bu mal ve hizmetlerin üretilmesi için bir takım faktörlerin yani emek sermaye toprak istihdam edilmesi gerekmektedir (Hatipoğlu, 1967: 33)

İstihdam dar ve geniş anlam olmak üzere iki şekilde tanımlanmaktadır: Geniş anlamda istihdam kavramı, tüm üretim faktörlerinin (sermaye, doğal kaynaklar, işgücü, girişimci) üretim sürecinde kullanılması anlamına gelirken, dar anlamda istihdamın kavramında sadece emek faktörü yer almaktadır (Metin, 2004:14).

İstihdam ve istihdam oranı kavramları önemli olup, istihdam oranı aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır (Adam, 2016:9).

İstihdam oranı, istihdam edilen nüfusun kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusa oranıdır.

Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus: Hastane, huzurevi, yetimhane, üniversite yurtları dışında yani hanede ikamet edenlerdir.

$$\text{İstihdam Oranı} = \frac{\text{istihdam edilen nüfus}}{\text{kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus}}$$

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'na göre istihdam edilenler, iş başında olanlar ve iş başında olmayanlar olarak iki gruptan oluşmaktadır. İş başında olanlar; yevmiye, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi referans dönemi içinde en az bir saat ekonomik faaliyette bulunan kişilerdir. İş başında olmayanlar ise; işi olanlardan çeşitli nedenlerle referans döneminde işlerinin başında bulunmayan ancak işleri ile ilişkisi devam eden kişilerdir.

Çalışma ekonomisi açısından bakıldığında istihdam, bireye özgü nitelik kazanmaktadır. İstihdam, belirli bir dönemde işi olanlar yani işe sahip olanlar şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımlamaya göre, “Maaş ve ücretle çalışanlar” ve “bağımsız çalışanlar” olarak ayrılır (Törüner ve Lordoğlu, 1991:25).

İstihdam kavramı farklı disiplinlere göre farklı yorumlanabilmektedir. Çalışmanın kapsamı gereği çalışmada iktisatçılar açısından çeşitli tanımlara değinilmiştir.

Türkbal (2005:381)'a göre “İstihdam basitçe, işçilerin çalıştırılması veya üretim faaliyetinde bulunmasıdır”. Köklü (1987:67)'ye göre “Kullanma, çalışma anlamı taşıyan istihdam, üretim faktörlerinden olan insan gücünün, bir ülkede bir yıllık zaman dilimi içerisinde, ekonomik faaliyete katılacak durumda olanlarının, kullanma, çalışma, çalıştırma derecesi” olarak tanımlamaktadır. Bekircioğlu (2010:7)'na göre ise “Tam gün çalışan yetişkin işçilerin sayısı ile ifade edilmesidir”.

Özetle, istihdamı insanların çalışma hayatında yer alıp emeklerini arz etmesi şeklinde tanımlamak mümkündür. Çeşitli istihdam tanımlarının yanı sıra literatür de istihdamla ilişkili olarak karşımıza çıkan iki kavramda eksik istihdam ve kayıt dışı istihdam kavramlarıdır.

1.1.1. Eksik İstihdam

Bir ekonomide üretim faktörlerinin tamamının üretimde kullanılmaması, bir kısmının atıl kalması haline eksik istihdam denir. Dar anlamda ele aldığımızda, eksik istihdam, ekonomide çalışmak istediği halde iş bulamayanların yani işsizlerin olması durumudur. Bir ekonomide eksik istihdam var ise üretilen mal ve hizmet miktarı, gelebileceği en üst sınırın altında gerçekleşmektedir. Bu

durum ekonomide refah kaybının olacağını, tüketilecek mal ve hizmet miktarının azalacağını göstermektedir. Bu nedenle eksik istihdam durumunda, milli gelir olması gereken düzeyin altında gerçekleşmektedir (Dinler, 2003:447).

Bir başka tanıma göre, eksik istihdam kavramı, işgücünün istihdam edilmesine rağmen elde olmayan nedenlerden dolayı düşük hatta sıfır verimle çalışması demektir (Yılmaz, 2005:45). Eksik istihdam, kayıt dışı sektörün varlığı ve esnek çalışma biçimlerinin ve işsizlik oranlarının artmasıyla birlikte, daha karmaşık biçimde ve tanımlama güçlükleriyle varlığını sürdürmektedir.

Eksik istihdam iş gücü piyasasındaki arz ve talep dengesini göstermektedir. Eksik istihdam; yarı zamanlı ve tam zamanlı iş gücünün ne kadarının mevcut çalışma saatlerinden daha fazla çalışmak istediğini gösteren bir tablodur (Aşık, 2013:1).

1.1.2. Kayıtdışı İstihdam

Kayıtdışı istihdam kavramı ilk olarak, gelişmekte olan ülkeler kapsamında, kayıtlı işgücü piyasası dışında kalan tarımsal olmayan işgücü biçiminde ifade edilmişse de, ulusal ve uluslararası manada kayıtdışı istihdam farklı boyutlarda gözlemlenmiş ve çalışılmıştır. Ancak kayıtdışı ekonomi kavramında olduğu gibi ortak bir fikir etrafında uzlaşılmamıştır (Gerxhani, 1999:2). Kavram ilk defa Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 1970 yılında düzenlediği Dünya İstihdam Raporunda (World Employment Program) kapsamındaki Kenya Raporu'nda "kayıt dışı istihdam" olarak ifade edilmiştir (Güloğlu, 2005:2). Daha sonra ILO bu tanımı genişleterek, vergilendirmeden ve yasal düzenlemelerden kaçılarak yapılan tüm faaliyetler olarak tanımlamıştır (Angel ve Tanabe, 2012:5).

Ilgın (1995:39)'a göre "Çalışanlar için asgari ücret haddi, asgari ücret, fazla mesai ücreti ve iş yeri çalışma standartları gibi konulardaki düzenlemelere uyulmadan, sosyal güvenlik, vergi ve diğer fonların eksik ödendiği ya da hiç ödenmediği istihdam türüdür".

Şemsa (2006:510)'ya göre "Devletin denetleyici ve düzenleyici kurallarının uygulanmadığı iş ilişkileri içerisinde bulunanların elde ettiği gelirlerin kamu kurumlarına bildirmemesi olarak" ifade etmek mümkündür.

Avrupa Komisyonunun (European Commission) 1998'de yayınladığı bir raporunda kayıt dışı istihdam, niteliği itibariyle, yasal fakat kamu kurumlarına söylenmemiş her hangi bir ücretli eylem olarak ifade edilmiştir. Buna göre, suç sayılan faaliyetler, ev ekonomisi kapsamında yürütülen faaliyetler ve düzenleyici çerçeve içinde yer almadıklarından dolayı kamu kurumlarına beyan edilmek zorunda olmayan faaliyetler konu dışı bırakılmıştır. Bu kısıtı biraz daha geniş tutan tanıma göre ücretli faaliyetler yerine verimli faaliyetler ifadesini kullanarak daha gerçekçi bir tanım ifade edilmeye çalışılmıştır (Mateman ve Renooy, 2001:1-2). Diğer bir ifadeyle kayıt dışı istihdam, sadece sosyal devlet anlayışının değil, normal piyasa kurallarının da işlemediği bir alan oluşturmaktadır (Candan, 2007:15).

1.2. Kadın İstihdamının Önemi

Genel olarak kadınlar bir toplumda ön planda yer almayan ancak bir toplumun ilerlemesinde önemli etki gösteren üyelerdir. Bir toplumda kadınlar ne kadar etkin ve üretken ise, toplumun o kadar gelişme gösterdiği anlamına gelmektedir. Kadın işgücünün çalışma hayatında yer alması hem toplumsal hem de ekonomik kalkınma sürecinde, insan ve insan emeğinin özgür hale gelmesi bakımından büyük önem arz etmektedir. Aynı zamanda kadınların çalışma hayatında yer alması toplumsal statülerin yükselmesi bakımından gereklilik oluşturmaktadır. Bundan dolayı ki, kadınların kalkınma sürecinde üretken bir biçimde yer alması, kadınların işgücüne katılması ve kadın istihdam düzeyinin artırılması hem bireysel hem de toplumsal açıdan sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilmesinde önemli bir faktördür. Bu çerçevede kadın işgücü istihdamının artması, haneye giren gelir düzeyinin artması ve daha yüksek bir yaşam standartlarına kavuşmak anlamına gelmektedir (Karabıyık, 2012:240).

Kadınların çalışma hayatında yer almaları ve kendilerine ait gelirlerinin olması hem kendilerine olan güven düzeyini artırmakta hem de ekonomik bağımlılıklarında azalış olmaktadır. Aynı zamanda kadınların karşı karşıya kaldıkları sosyo-ekonomik faktörler gibi konularla baş edebilmelerinde yardımcı olmaktadır. Kadınların her gün tekrarlanan rutin işlerle uğraşmaları onları durağan bir hayata mecbur bırakarak potansiyellerini sınırlamakta iken, istihdama katılmaları ile yeteneklerini, ilgi ve yaratıcılıklarını gün yüzüne çıkarma fırsatı

yakalamakta ve başkalarıyla paylaşma olanağı bulmaktadırlar. Kadınların işgücü piyasasına katılmasıyla toplumsal hayatta daha fazla yer alıyor olması cinslerin sosyal hayatta birlikte var olma durumunu güçlendirmekte ve güç dengelerini kadınların lehine dönüştürmektedir. Aile hayatında daha eşitlikçi bir duyguyla daha demokratik ve özgürlükçü bir birliktelik sağlanmaktadır. Bu birlikteliklerin maddi koşullar ya da mağduriyet gereği değil, sevgi ve saygı içinde yaşanması, bireyi ve toplumu güçlendirecek önemli bir olgu olarak ortaya çıkmaktadır (Karabıyık, 2012:241).

Toplumların gelişmişlik düzeyi açısından kadın nüfusunun eğitim düzeyinin yüksekliği ve kadın ücretli çalışanların istihdam payında görülen artışlar önemli göstergelerdir. Kadının eğitim düzeyi yükseldikçe, ekonomik bağımsızlık artış göstermekte, yetiştirdiği çocukların sağlık, beslenme, yaşam ve eğitim olanakları artmakta ve ekonomik kalkınmaya daha aktif ve daha etkin olarak katılmaktadır (Davaslıgil, 2011:76).

Ancak kadınların ekonomik yaşama katılımları ile toplumsal ve ekonomik kalkınmadan faydalanma şekilleri ve ölçüleri aynı doğrultuda olmayabilmektedir. Aynı zamanda kadınların toplumsal ve ekonomik kalkınmadan faydalanma durumları dünya ülkelerinde farklı gelişimlerde ilişkilendirilse bile genel anlamda bütün toplumlarda erkeklerin gerisinde yer aldığı ve kadınlar aleyhine büyük ücret farklılıkları olduğu bilinmektedir (Kakıcı vd., 2007:21).

1.3. Kadın İstihdamını Etkileyen Sosyo-Ekonomik Faktörler

Kadının çalışma hayatında yer alması önemli olduğu kadar, çalışan kadınların kararlarını, hayatlarını ve çalışma performanslarını etkileyen çeşitli faktörlerin neler olduğunun ortaya konulması bir o kadar önem arz etmektedir. Bu faktörlerin bazıları; ücret, doğurganlık, ekonomik kriz, eğitim düzeyi, yaş, medeni durum ve boşanmadır.

1.3.1. Ücret

İşgücünün daha etkin bir şekilde üretimde katkıda bulunabilmesi için ona sahip olan ve onun üzerine tek kullanım hakkı olan bireyin birçok yönden ruhunun tatmin edilmesi gerekmektedir. Şüphesiz çalışma hayatında yer alan

kişiyi memnun etmenin en önemli unsurlardan biri ona hak ettiği ücreti ödemektir. Özellikle eğitim düzeyi yüksek olan emeğin, verimli ve etkin çalışabilmesi için ücret oldukça önemli bir etkiye sahiptir. Çünkü bireyin sahip olduğu bilgi ve birikimi ne kadarını üretime aktaracağı sadece kendi iradesinde olan bir husustur. Dolayısıyla söz konusu çalışma hayatında yer alan bireyin hak ettiği ücreti aldığına inanması gerekmektedir. Aynı zamanda işgücünün verimliliğine göre değişen bir ücret ödenmelidir. Verimliliğe göre ücretlerin belirlendiği bir sistemde, daha fazla ücret talep eden işgücü, söz konusu talebi doğrultusunda, hem kendisinin yeteneklerini geliştirmek hem de daha özverili çalışmak suretiyle üretime olan katkısını artıracaktır (Karagül, 2003:87).

İşgücü piyasasında kadın işgücü ve erkek işgücünün ücretlendirilmesinde büyük farklılıklar mevcuttur (Özkan ve Özkan, 2010:95). Kadın işgücünün istihdam edildiği iş alanlarında çoğunlukla ücret oranları erkek işgücünün istihdam edildiği iş alanlarından daha düşük bir düzeydedir (Reich vd., 1973:360). ILO tarafından ortaya konulan bir rapora göre, sürekli vurgulanan, kadın işgücüne katılımının erkek işgücü katılımından daha düşük olmasının nedeni kadın işgücüne ödenen ücret oranının erkek işgücüne ödenen ücret oranından daha düşük olmasıdır (Günsoy ve Özsoy, 2012:25).

İstihdam edilen kadın ve erkekler, çalışma hayatında emeklerini arz ettikleri belli bir süre sonra işe özgü beceriler ve çalıştıkları alanla ilgili özel bilgiler geliştirmektedirler. Böyle bir durumda işverenler çalışanların kendi firmalarına özgü geliştirdikleri becerileri ve deneyimlerinden vazgeçmek istememektedirler. Ancak kadınların ailesel sorumluluklarından dolayı çalıştıkları işi bırakma durumunda kalma ihtimaline karşılık işverenler genellikle kadın çalışanları böylesi pozisyonlarda çalıştırmayıp firmaya özgü belli bir birikime sahip olmalarını istememektedirler. Böyle bir durumun varlığı da işverenlerin kadın çalışanlarına neden daha düşük ücret verdiğinin ve belli konumlarda neden erkek işgücünü tercih ettiğinin kanıtı olarak gösterilebilmektedir (Dublen, 2014:16-17).

1.3.2. Doğurganlık

Kadınların işgücüne katılımı ile doğurganlık değişkenleri arasında ciddi bir ilişki mevcuttur. Bölgeden bölgeye farklılık gösterebilmelerine rağmen genellikle iki faktör arasında negatif bir ilişki olduğu bilinmektedir. Ancak iki faktör arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar incelendiğinde, gelir düzeyi yüksek bir işte emeğini arz eden kadınlarda daha az çocuk sahibi olma eğilimi olduğu ve istihdam edilen kadınların çocuklarına daha az zaman ayırdıkları görülmektedir (Üçler ve Kızılkaya, 2014:33).

Kadınların çalışma hayatına katılmaları ve doğurganlık arasındaki ilişkinin büyük oranda eğitim seviyesine bağlı olduğu söylenebilir. Artan okullaşma oranıyla, kadınların daha bilinçli birey olarak piyasaya girişi artacaktır. Kadınların eğitim düzeyinin artması zamanlarını daha değerli hale getirecek ve çocuk sahibi olmak gelir getirici faaliyetlerden nispeten daha pahalı olacaktır. Kadınların çalışıyor olması nedeniyle çocuk yapmayı bıraktığı varsayımı altında, kadınların işgücüne katılım oranında artış, doğurganlık oranında azalış meydana getirmektedir (Üçler ve Kızılkaya, 2014:33). Kadınların işgücü piyasasından ayrılmalarının nedenleri arasında çocuk doğurmak ve büyütmek gibi sosyo-ekonomik faktörler de gelmektedir (Viscui, 1980:388).

1.3.3. Ekonomik Kriz

Ekonomik kriz, ülke ekonomilerinin her alanında olumsuz etki gösterdiği gibi işgücü üzerinde de önemli derecede olumsuz etkisi olduğu bilinen ekonomik bir faktördür. Ekonominin sağlıklı işlediği dönemlerde olumlu etki ortaya çıkmakta ve işgücü piyasalarında olumlu gelişmeler yaşanmaktadır (Yaprak, 2009: 42-44). Kadın ve erkek işgücünü etkileyen en önemli faktörlerden biri ekonomik krizdir. Ancak ekonomik kriz işgücü üzerinde olumsuz etki oluşturduğu gibi kadın işgücü üzerinde daha çok olumsuz etki yaratmaktadır. Bazı durumlarda ise, kriz koşulları yaşandıktan sonra aile bütçesine katkı amacıyla kadınların işgücü piyasasına ek işçi olarak girdikleri gözlenmekte ve bu durum olumlu bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Kriz koşullarının yaşandığı dönemler, büyük oranda istihdam alanlarının azaldığı ve kadınların istihdam dışı kalarak işsiz sınıfında yer aldığı dönemlerdir (Çatalbaş, 2015:263).

1.3.4. Eğitim Düzeyi

İşgücüne katılımı artırmada ve işgücüne bilgi ve beceri kazandırılmasında eğitimin tüm dünyada önemli bir konuma sahip olduğu bilinmektedir. Eğitim ve istihdam karşılıklı olarak bir etkileşim içindedir ve bir bütünlük oluşturmaktadır. Diğer bir ifadeyle, eğitim işgücü niteliğini gösteren en önemli göstergelerden biridir (İçli, 2001:67-69).

Özellikle kadınların işgücüne katılımını etkileyen eğitim ve bütün toplumların sıkça vurguladığı eğitilmiş işgücü; işgücüne katılım oranlarını, işgücü kazançlarını, cinsiyet temelli sorunları ve dolayısıyla ekonomik büyümeyi, kalkınmayı, insani gelişmeyi olumlu yönde etkileyecek beşeri sermaye olarak görülmektedir. Eğitimin mikro ve makroekonomik etkileri olmasına rağmen, eğitim konusunda kadın aleyhine gelişen toplumsal cinsiyet eşitsizliği durumu, bir toplumun yarısının kadınlardan oluştuğu düşünüldüğünde, var olan potansiyelin etkin bir biçimde değerlendirilmediği anlaşılmaktadır. Oysa kadın eğitim düzeyinin artması işgücü verimliliklerini ve ülke refahını artıracaktır. Nitekim kadınların eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılımının arttığı yapılan çalışmalarla kanıtlanmıştır (Günsoy ve Özsoy, 2012:23-24).

1.3.5. Yaş

Genel olarak yaş faktörünün çoğu dünya ülkelerinde kadın işgücü istihdamını etkileyen demografik faktörlerden biri olduğu bilinmektedir. Kadınların işgücüne katılımına yaş grupları itibariyle bakıldığında 20 ve 24 yaş grubunda yer alan kadın işgücünün yüksek olduğu görülmektedir. 30'lu yaşların başından itibaren kadınların işgücüne katılımının azalma trendine girmekte ve bu durum 40'lı yaşlara kadar devam etmektedir. Kadın işgücünün 30'lu yaşlarda işgücüne katılımının azalmasında 0-6 yaş grubundaki çocuklarına bakmak ve onları büyütme amacıyla piyasa dışına çıkmaları neden olarak gösterilebilir. Kadınların işgücüne katılımı 40'lı yaşlardan itibaren tekrar artmakta ve bu durum daha önce sahip oldukları küçük çocukların büyümesi ile açıklanmaktadır (Özer ve Biçerli, 2003-2004:68).

Hem bireyin kendi yaşı hem de kreşe bırakacak kadar küçük yaşta ki çocuklara sahip olması işgücüne katılımını etkilemektedir.

1.3.6. Medeni Durum

Kadınların evli ya da bekar olmalarının işgücüne katılım oranı üzerinde önemli derecede etkisi olduğu bilinmektedir (Çatalbaş, 2015:262). Aynı zamanda işgücüne katılım oranı da evlenme, boşanma ve çocuk sahibi olma kararlarını etkilemektedir (Kutlar vd., 2012:154).

Evli kadınların bekar kadınlara oranla daha az düzeyde işgücüne katılımı olmaktadır. Bunun nedenlerinden en önemlisi evli kadınların çocuk sahibi olmaları ile çocuk üzerinde ve evde sorumluluklarının artması sonucu artan iş yükleri neticesinde çalışma hayatından çekilme kararı almalarıdır (Çatalbaş, 2015:262).

1.3.7. Boşanma Oranı

İşgücüne katılım oranı (İKO), belirli bir yaş ve cinsiyetteki bireyin işgücüne dahil olması durumunu gösteren önemli bir kavramdır. Kişilerin piyasaya girip işgücüne katılma kararlarını ve düşüncelerini açığa çıkaran bu oran, ekonomide uygulanan politikaları yansıtan ana göstergelerden biridir. Örneğin; istihdam politikaları doğrultusunda, toplumda kaç kişinin çalışmak istediğini sayısal verilere dayandıran istatistiksel bir orandır (Karabıyık, 2012:233).

Kadınların İKO ile ve boşanma oranı arasındaki ilişkiye inceleyen çoğu araştırma göstermektedir ki, boşanmadan önceki dönemlerde kadınların işgücüne katılımının arttığı gözlenmiştir. Ancak bu durum, kadınların işgücüne katılımının boşanmaya neden olduğu değil; daha ziyade boşanma ihtimali yüksek olduğundan kadınların çalışma hayatına katılımı artmaktadır. Diğer bir ifadeyle, kadınların işgücüne katılımının boşanmaya neden olmadığını, boşanma oranlarının kadınların işgücüne katılımına neden olduğu sonucuna varılmaktadır (Kutlar vd., 2012:152).

Ayrıca kadınların çalışma hayatındaki kazanımları arttıkça çocuk bakımına ve diğer ev işlerine ayırdıkları zaman azalmaktadır. Bu durum evliliğin faydasını azaltmakta ve boşanmanın çekiciliğini artırmaktadır. Boşanma ihtimali artıkça, çocuk bakımı daha zor olduğundan, doğurganlık oranı azalmaktadır. Boşanma oranı arttıkça boşanmadan sonra yaşanacak maddi sıkıntıdan korunmak ve

yaşamlarını sürdürmek için kadınların işgücüne katılımı artmaktadır (Backer, 1985:34). Kadınların çalışma hayatına dahil olması kadının hem psikolojik hem sosyolojik hem de ekonomik olarak daha sağlıklı bir hayat sürdürmesini sağlayacaktır.

1.4. İstihdam Teorileri

İstihdam kavramının İktisat Teorisinde nispeten yeni bir konu olduğu söylenebilir. Çünkü klasik Klasik ve Neo-Klasik iktisatçılar istihdam olgusuna gerekli ilgiyi göstermemişlerdir. Klasikler ekonominin sürekli tam istihdamda olduğunu söyleyerek, dengede meydana gelebilecek herhangi bir sorunun “görünmez el” vasıtasıyla yeniden ve kendiliğinden dengeye geleceği ifade etmiştir. Klasik ve Neo-Klasik iktisadi görüşlerin geçerliliklerinin pek tartışılmadığı zamanlarda meydana gelen ekonomik krizler, dengede meydana gelen geçici saptamalar olarak değerlendirilmiştir. Bu krizlerin giderek kronik hale gelmeleri özellikle 1929 Büyük Dünya Buhranının ekonomiler üzerinde yarattığı olumsuz etkiler, Klasik görüşlerin yetersizliği konusunda yeni eleştiriler getirmiştir. Büyük Dünya Buhranının meydana getirdiği işsiz sınıfı meydana gelmiştir. 19. yy da Marksizim ile birlikte yeni teoriler gelişmiş, Klasik ve Neo-Klasik görüşlerin ekonomilerin tam istihdamda olduğu yetersizliği ve yanlışlığı konusundaki eleştirileri getirmiştir (Bekircioğlu, 2010:13).

Bu gelişmelerden sonra, İktisat teorisi yeniden şekillenmeye başlamış, istihdam konusunun önemi artmıştır. 1936 yılında J.M. Keynes’in “İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi” isimli eserin yayımlanması, Klasiklerin az ilgilendiği istihdam sorunu ön plana çıkaran gelişme olmuştur (Pekin, 2007:105).

1.4.1. Klasik İstihdam Teorisi

Klasik istihdam teorisinde temel görüş “dışarıdan herhangi bir müdahale olmadan ekonomik hayat içinde dengenin kendiliğinden oluşacağı mantığıdır”. Bu görüşe göre piyasaya müdahale edilmesi yanlış sonuçlar doğuracaktır. Adam Smith bu teorinin öncüsü olmuştur. Smith’in 1776 yılında “Milletlerin Zenginliği” adlı çalışmasında dengenin kendiliğinden müdahaleye gerek duymaksızın sağlanacağı fikrini ortaya koymuştur (Güner, 2010:29).

Klasik okulun mensubu iktisatçılar tarafından Klasik düşüncenin ana hatları aşağıdaki şekilde saptanmıştır (Güner, 2010:29):

- Tüm bireyler ekonomik çıkarlarına göre davranırlar ve bu davranışların risklerini kendileri taşırlar. Çünkü insan ekonomik düşünür.
- Devlet, bireylerin ekonomik davranışlarına mümkün olduğu kadar müdahale etmekten kaçınmalıdır.
- Bireyler kendi çıkarlarının peşinden koşmakla aynı zamanda toplumun çıkarlarına da hizmet etmiş olurlar.
- Piyasadaki ücretler ve fiyatlar her zaman esnektir.

Kısaca ekonomik hayat içinde aktörler maksimum faydaya yönelecekleri için optimum fayda sağlanmış olacaktır. Böylece dengeler kendiliğinden oluşacaktır.

Klasik iktisadın çıkış noktası “üretim fonksiyonu” kavramı olup, üç fikir ortaya koymaktadır. Birincisi, emek arz ve talep eğrilerinin kesişmesiyle oluşan istihdam denge seviyesinin tam istihdam dengesi olması durumudur. İkincisi, “*ekonomideki efektif talep seviyesi*” ile ilgilidir. Toplam talepteki bir yetersizlik nedeniyle işsizliğin orta çıkması mümkün değildir. Üçüncüsü ise, fiyatlar genel seviyesi durumudur. Bu durum aynı zamanda klasik düşüncede paranın rolünü de açıklar. Fiyat düzeyi konusundaki Klasik görüş “paranın miktar teorisi” olarak isimlendirilir (Wallace, 1994:98). Klasik iktisada göre, fiyat mekanizması görünmeyen elin desteğiyle ekonomide dengeyi kendiliğinden sağlayacaktır. İstihdam konusunda da tam istihdamın kendiliğinde dengeye geleceğini kabul etmişlerdir. Eğer işsizlik oluşmuşsa bunun nedeni ücretin, emeğin marjinal verimliliğinden fazla olmasıdır. Bu iki faktör eşitlendiği durumda, işsizlik problemi çözüme kavuşacaktır. Bütün sorunlar ve çözümü, piyasa şartlarının mükemmel düzeyde işleyip işlemediğiyle ilgili bir durumdur (Aren, 2005:20).

Klasik iktisat düşünce okulu istihdam teorileri iki başlık altında incelemektedir. Bunlar; Mahreçler (Say) Kanunu ve Ücret Teorisidir.

1.4.1.1. Mahreçler (Say) Kanunu

Mahreç, satış sürüm anlamına gelmektedir. Mahreçler Kanunu, Fransız iktisatçılardan Jean Baptist Say (1767-1892) tarafından ortaya atılmıştır. Bu kanuna göre esas olan, mallarla malların mübadele edilmesidir. Para sadece bir araçtır. Gerçek satın alma gücü, para değil, mallar tarafından temsil edilir. Bir mal üretildiği zaman yalnız bir arz yapılmış olmaz, aynı anda aynı miktarda bir talep yaratmış olur (Yıldırım ve Karaman, 2007:117).

Bu yasaya göre ekonominin tamamında talep yetersizliğinden veya diğer bir deyişle aşırı üretimden kaynaklanan gayri iradi işsizliğin ortaya çıkması mümkün değildir. Bu yasaya göre arzda oluşan her artış kendisi kadar bir talebe yol açmaktadır diğer bir ifadeyle “*her arz kendi talebini yaratmaktadır*”. Her arz kendi talebini yaratacağından toplam talep toplam arza eşit olmaktadır. İnsanlar ihtiyacı olan mallardan almak için kendi ürettiğini satar yoksa amaç para almak değildir; para yalnızca kendi ihtiyaçlarını karşılamak için kullandığı bir araçtır. İnsan ihtiyacı olan mallardan daha çok almak için daha çok üretecek ve böylece boşta üretim faktörü kalmayacak ve ekonomi tam istihdamda kalacaktır. Mahreçler Kanunu’nun geçerlilik şartı öncelikle kazanılan gelirin tümünü kısa zamanda harcandığı varsayımdır. Fakat insanlar gelirinin bir kısmını tasarruf eder. Bu durumda toplam talep arz edilen mallardan daha az olur. Böylece talep yetersizliği ve buna bağlı olarak işsizlik oluşmuş olur. Buda ekonominin tam istihdamda olmadığına kanıttır (Aren, 2005:15-16).

1.4.1.2. Ücret Teorisi

Ücret teorisinde işgücü piyasaları mal piyasaları gibi ele alınmıştır. Emek arz ve talebinin kesiştiği noktada ücret düzeyi ve istihdam düzeyi belirlenmektedir. Bu ücret düzeyinde isteyen herkesin iş bulabileceği varsayılmıştır. Bu seviye tam istihdam noktasıdır (Türkbal, 2005).

Ücret kişinin emeğinin karşılığı olarak ifade edilmektedir. Nominal ve reel ücret olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Nominal ücret, hizmet karşılığı yapılan ödemeyi ifade ederken, reel ücret ise kişinin geliri ile satın alabileceği mal ve hizmet miktarını ifade etmektedir. Denge ücret düzeyi ise emek arz ve talebin kesiştiği noktada oluşmaktadır. Denge durumunda olması ekonominin tam

istihdamda olduğunu ifade etmektedir. Ücret teorisinde işçinin refahı reel ücrete bağlıdır. Fiyatlar yükselirse reel ücretler düşmektedir. Reel ücretlerin artması için, nominal ücretlerdeki artışın fiyatlar genel seviyesinin artış oranından, diğer bir ifadeyle enflasyondan daha yüksek olması gerekmektedir (Metin ve Üçdoğruk, 1998:279).

1.4.2. Neo-Klasik İstihdam Teorisi

Neo-Klasik istihdam modelinin klasik iktisat modelinin devamı ya da yeni bir sürümü olup olmadığı çok tartışma konusu olmuşsa dahi, kesin olan şey bu düşüncenin klasik kurama önemli katkılar yaptığı açıklayamadığı bazı kavramları tutarlı bir şekilde açıkladığıdır. Neo-Klasik iktisatçıların temeli rasyonalite ve maksimum faydaya dayanmaktadır. İktisat biliminin merkezi analiz konusu Klasik iktisattaki bölüşümden, Neo-klasik iktisatta seçime (sınırsız ihtiyaçlara maksimum fayda sağlayacak rasyonel bir seçim) geçiş yapmıştır. Ayrıca klasik iktisadın uzun dönemi ve makro ölçekleri hesaba katan analizleri, mikro analize ve kısa döneme kaydırmıştır. Kısaca; Neo-klasik iktisatçılar, istihdama ilişkin temel varsayımları üzerine görüşlerini açıklarken temelde Klasik iktisadın varsayımları üzerinde durarak tanımlamalarda farklılıklar oluşturmuşlardır (Ünsal,2001:281).

Neo-klasik iktisatçıların, ücret esnekliğinin varlığını kabul etmektedirler. Çünkü istihdamın artırabilmesi için reel ücretlerin düşmesi gerekecektir. İşçilerin mevcut işleri elde edebilmek için aralarında rekabete girişmesi, parasal ücretlerin düşmesine neden olacaktır. Ekonominin bazı sektörlerinde ücretlerin bu şekilde düşmesi, maliyetlerin azalmasına ve bazı ürünlerin fiyatının düşmesine neden olacaktır. Oysa Neo-Klasik teoriye egemen olan beklenti, genel fiyat düzeyinin değişmeyeceği yolundadır. Çünkü Neo-Klasik iktisatçılar, genel fiyat düzeyinin para miktarı ile işlem hacmi arasındaki ilişki tarafından belirleneceğini düşünmektedirler. Bu nedenle işsizlik nedeniyle ortaya çıkacak parasal ücretteki azalmalar, reel ücretleri düşürerek ekonominin kendiliğinden tam istihdama sağlamada güvenilir bir mekanizma oluşturacaktır. Dolayısıyla ekonomideki işsizlik isteğe bağlı olacaktır. Oysa Keynes'e göre, parasal ücret indirimleri, tam istihdamı sağlayacak güçte değildir (Fisunoğlu ve Tan, 2009:43).

Genel olarak Klasik ve Neo-klasik Teoride işsizliğin ortaya çıkması için, modelin piyasaların sürekli temizlendiği yolundaki varsayımının emek piyasası açısından geçersiz olması gerekmektedir (Ünsal, 2001:281).

1.4.3. Keynesyen İstihdam Teorisi

Klasik okulun öne sürdüğü fikirler 1929 ekonomik bunalıma kadar tüm dünyada kabul görmüştür. Ancak buhranla birlikte ortaya çıkan ve yaklaşık 10 yıl gibi uzun süren ve yüksek seviyede seyreden işsizlik sorunu karşısında, yeni düşünceler ve yeni akımlar ortaya çıkmıştır.

Klasik düşünceye en ciddi eleştiri, günümüzde hala etkisi devam eden görüşleriyle John Maynard Keynes tarafından yapılmıştır. Keynes, 1936 yılında yayınladığı “*İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi*” adlı eserinde “*her arz kendi talebini yaratır*” fikrine karşı çıkararak aslında talebin arzı oluşturduğu fikrini ortaya atmıştır. Buna göre, üreticiler bir mal veya hizmetin üretim kararını alırken beklenen talep düzeyine veya beklenen toplam harcamalara bağlı olarak alacaktır. Firmalar tüketicilerin daha fazla harcama yapmayı planlamaları halinde daha fazla satış yapacaklarını düşünerek daha fazla üretim yapacaklar, tersi durumda üretimi kısıacaklardır (Özcan, 2011:9).

Keynes’in modern istihdam teorisine kazandırdığı önemli kavram “Efektif talep” kavramıdır. Efektif talep, bir toplumda farklı mal ve hizmetleri satın almak için harcanmış paraların miktarıdır ve dolayısıyla o toplumda elde edilen gelirlerin toplamına diğer bir ifadeyle toplumun milli gelirine eşit olacaktır. Keynes, kısa vadeli istihdam seviyesini belirleyen toplam talebin toplam arza eşitlendiği noktada fiilen oluşmuş olan talep anlamına gelen “*Efektif talep*” kavramını kullanmaktadır. Keynes’in istihdam teorisini aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür (Kamacı, 2012: 75):

İstihdam = Efektif Talep = Milli Gelir = Milli Hasıla = Tüketim mallarına yapılan harcamalar + Yatırım mallarına yapılan harcamalar

Keynes, Klasik iktisatçıların öne sürdüğü şekilde istihdamın ücretler ve fiyatlar tarafından belirlendiği düşüncesini de reddetmiş, ekonomide üretilen mal ve hizmetlere olan toplam talebin istihdamı belirleyen temel faktör olduğunu

belirtmiştir. Keynes, devletin çeşitli politikalarla müdahale edebileceğini, bu müdahalenin üretim ve istihdam hacmi üzerinde etkili olabileceğini ileri sürmüştür. Bu görüş bir anlamda, klasik iktisadın “*bırakınız yapsınlar- bırakınız geçsinler*” düşüncesinin zıddı olarak ele alınabilir (Türkay ve Alkın, 2001:161).

Klasik iktisatçılar, faizi, tüketimi etkileyen bir eylemin bedeli olarak görmüşlerdi (Kılıç, 2006:118). Keynes’e göre, faiz, likiditeden vazgeçmenin bir bedelidir. Ayrıca tasarruf miktarını belirleyen unsur Klasik iktisadın ifade ettiği gibi faiz oranı değil, gelir düzeyidir. Faiz oranı, sadece tasarrufların nasıl kullanılacağı hususunda bir rehberdir (Guerrien, 1999:112).

Keynes’e göre likiditeden vazgeçmenin değeri olarak herhangi bir zamandaki faiz oranı, paraya sahip insanların söz konusu paranın likiditesini kontrol etmekten vazgeçme konusundaki isteksizliğinin bir ölçütüdür. Faiz oranı, yatırım yapılmak istenen kaynak talebidir. Bu günkü tüketimden kaçınma gönüllüğüne eşitleyen bir fiyat değildir. Serveti nakit elde tutma isteğiyle, mevcut nakit miktarına eşitleyen fiyattır. Bu durumda, faiz oranı azalmışsa diğer bir ifadeyle nakitten ayrılmanın değeri düşmüşse, halkın elde tutmak istediği düzenli nakit miktarının arz miktarını aşacağı ve faiz oranı yükselmişse, kimsenin elde tutmak istemeyeceği nakit fazlasının ortaya çıktığını gösterir (Keynes, 2008:149).

İstihdam seviyesinin korunabilmesi için tüketim ve yatırım harcamaların yapılması gereklidir. Bu harcamalar yapılmadığı durumda, efektif talep yetersiz kalacağından gelir ve istihdam da bu efektif talep düzeyinde gerçekleşecektir. Sonuç olarak, Keynes istihdam teorisinin temel yapı taşı efektif taleptir. Efektif talep ise, tüketim ve yatırım harcamalarına bağlıdır (Lipse, 1994:59-62).

Keynesyen İstihdam Teorisi, 1970’li yıllara kadar ciddi bir şekilde yerini korumuş ancak bazı iktisadi sorunlara çözüm üretmediği için yeni teorilerin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır.

1.4.4. Monetarist İstihdam Teorisi

Keynesyen Teori, genel kabul görmüş ve 1940 ile 1950 yıllarında en parlak dönemini yaşamıştır. Gelişmiş ekonomilerin hemen hepsinde hızlı bir büyüme görülmüş, hükümetler tarafından uygulanan politikalar, özellikle maliye

politikası ekonomilerin gelişmesinde önemli rol oynamış, Keynesyen Teoriye dayanan politikaların, doğru kanıt olarak görülmüştür. Fakat 1960'lı yıllarda sanayi ülkelerinde hem işsizlik hem de enflasyon birlikte hızla artmıştır. Başta ABD olmak üzere birçok ülke uyguladıkları politikalarla ilgili sorunlar yaşamıştır. Maliye politikalarının uygulamasında yaşanan gecikmeler, sorunlar ve kuşku oluşunca iktisatçıların bir kısmı maliye politikasındaki değişimlerin istikrar sağlayıcı değil, aksine ekonominin istikrarını bozucu etkiler meydana getirdiğini belirtmişlerdir (Parasız ve Bildirici, 2002:374).

Keynesyen Teoriye ilk eleştiri 1960 yılında geliştirdiği “Monetarist Teori” ile Chicago okulun iktisatçılarından Milton Friedman yapmıştır. Friedman'ın temel varsayımına göre, fiyatlar esneklik piyasalar sürekli temizlenmektedir. Bu nedenle kısa dönemde piyasa mekanizması istihdama neden olsa bile uzun dönemde dengeye geleceğini savunmaktadır (Adam, 2006:25). Monetarizm temel sorun olarak enflasyon sorunuyla ilgilenmiştir. Enflasyonun temel sebebi ise hükümetler tarafından para arzının aşırı ve gereksiz bir biçimde artırılması olarak görülmüştür (Aktan, 2000:1). Monetarist iktisatçılara göre bir ekonomide enflasyonun olması durumu eksik istihdam durumuna göre daha büyük bir tehlike arz etmektedir. Dolayısıyla yüksek enflasyonun önlenmesiyle meydana gelebilecek yüksek işsizlik riskini tercih etmektedir (Adam, 2006:25).

Friedman, enflasyonla işsizlik arasında ters yönlü ilişkiyi gösteren Philips eğrilerinin kısa dönem için geçerli olduğunu açıklamıştır. Friedman'a göre hükümetler tarafından uygulanan politikalar ile enflasyonu aşağı çekmesi yani işsizliği önlemesi imkansızdır. Bu durumda minimum düzeyde bir işsizlik hacmi olduğunu ifade etmektedir. Fiyatların durgun olmasına rağmen işsizlik her zaman mevcuttur. Bu durum doğal işsizlik olarak adlandırılmaktadır (Lordoğlu vd., 1999:282). Doğal işsizlik oranı aynı zamanda emek arzıyla emek talebinin birbirine eşit olduğu noktadaki işsizlik oranı ile ifade edilmektedir (Biçerli, 2005:375).

Monetaristler, serbest piyasa ekonomisinin kendi iç dinamiği sayesinde istikrarlı bir model olduğunu savunmakla birlikte, Klasik iktisatçılardan farklı olarak ekonominin her zaman tam istihdam düzeyinde olmayacağını kabul etmişlerdir. Monetaristler, insanların daha iyi bir iş arama veya işsizlik

yardımda yararlanmaları sonucunda belirli bir süre işsiz kalabileceklerini, böylece ekonomide he an bir doğal işsizlik olabileceğini ileri sürmüşlerdir (Aktan, 2000:1).

1.4.5. Marksist İstihdam Teorisi

Marksist iktisat, emek piyasasının arz fazlası içerdiğini kabul ederek işsizliğin kapitalist sistemin bir parçası olduğunu yani emek arz fazlasının yedek işgücü ordusu olarak tanımlamaktadır. Yedek işgücü ordusu işsiz kitlenin yanı sıra, ekonominin kapitalist olmayan sektörlerden kaynaklanan emek arzının bir ürünü olduğunu ifade etmektedir. Emek arzının en temel kaynağının göçmen işçiler ev hanımlarının oluşturduğunu savunmaktadır. Ekonomik krizler veya hızlı yapısal ve teknolojik değişimlerin işsizlik yarattığını bununda yedek işgücü ordusunun varlığını derinleştirdiğini ifade eder (Bekircioğlu, 2010:23). Yedek ordu çalışmakta olan işçilerin işten atılması durumunda ani bir şekilde ortaya çıkabileceği gibi, daha az rastlanmasına rağmen ilave işçi nüfusunun her zamanki normal kanallarla massedilme zorluğuyla karşılaşması gibi daha gerçekçi bir biçimde kendini gösterebilir (Sweezy, 1973:157).

Marks, eserlerinde ücretlerin sürekli düşeceğini söylememektedir. Ancak bu durumun sistem devam ettikçe işçiyi kölelikten kurtarmayacağını da ifade etmektedir. Sermaye birikiminin artış göstermesi işçinin durumunu olumsuz etkileyerek, işçinin yaratıcı, duygusal, estetik ve entelektüel potansiyelini engelleyeceğini de söylemektedir. Bunu tanımlamak içinde “yabancılaşma” kavramını kullanmaktadır (Hunt, 2005:311). Yabancılaşma, işçinin kendini yadsıması, mutsuzluk duyması, bedenine eziyet etmesine dayanmaktadır (Marx,1973:157).

Marksist İstihdam Teorisinin temeli “Emek Değer” teorisi üzerine kurulmuştur. Emek – değer teorisinde bir malın değeri, içerdiği toplam işgücü zamanı veya üretimi toplumsal olarak gerekli işgücü zamanı biçiminde tanımlanmakta ve o malın üretiminde kullanılan üretim araçlarının içerdiği dolaylı işgücü ile bu araçları kullanarak malın üretimini sağlayan dolaysız işgücünden meydana gelmektedir. Dolaylı işgücü malın üretiminde kullanılan çeşitli üretim araçlarının miktarı ile bu araçların birim değerine bağlıdır. Bu nedenle mallar

birbirinin üretiminde üretim aracı olarak kullanıldığı ve süreçler arasında teknolojik bağımlılık ortaya çıktığı zaman, bir malın değeri sadece o malın üretim koşullarına bağlı değil aynı zamanda o malın üretiminde dolaylı ve dolaysız olarak kullanılan bütün malların üretim koşullarına bağlı olacaktır. Bu koşullar üretim süreci aşamasında mal ve işgücü girdi katsayıları ile ifade edilmekte ve bu değerler katsayılardan oluşmaktadır (Kamacı, 2012:73-74).

1.4.6. Arz Yönlü İstihdam Teorisi

Keynesyen Teori, 1929 Büyük buhranla birlikte ortaya çıkan birçok soruna çözüm üretmiştir. 1950'li yıllarda iktisat politikaların temelini oluşturan teori, 1970'li yıllarda yeni sorunların oluşmasıyla çözüm üretememiş etkisini kaybederek alternatif yeni teoriler ortaya çıkmıştır. Bu teorilerden biri Arz Yönlü İktisat Teorisidir (Fisunoğlu ve Tan, 2009:53).

Arz Yönlü Teoriye göre, Keyneslerin savunduğu iktisadi sorunların kaynağı efektif talep yetersizliği değil, üretimin talebe oranla yetersiz olmasıdır. Bu teori 1970'li yıllarda sorunların kaynağı olarak toplam arz yerine toplam talebe önem veren talep yönlü politika yürütmektedir (Aktan, 2004:54).

Arz yönlü iktisatçılara göre, ekonominin belli bir fiyat istikrarına çok yüksek bir işsizlikle ulaşabileceğini veya istihdam ve üretimin artış göstermesi için enflasyon hızının artması gerektiği görüşlerini kabul etmemektedirler. İstihdam, tasarruf ve sermaye birikimini olumsuz yönde etkileyen unsurların ortadan kaldırılması haline enflasyonunda ortadan kalkacağını söylemektedirler (Savaş, 1998:255-256).

Bu teorinin önem verdiği ve temelini oluşturan kavram vergi indirimleridir. Eğer ekonomi tam istihdamı yakalamıyorsa ekonomi para politikasıyla genişlemiyorsa, Keynesyen politikalarının vergi indirimlerinde etkisiz kalacağını iddia etmektedir. Vergi indirimlerinin hem emek arzını hem de yatırımlarda önemli bir artışa neden olacağını ve bu durumunda çıktılarda büyük bir genişlemeye yol açacağı görüşünü savunmuşlardır (Krugman, 2001:93-94).

Vergi indirimlerinde faydalanılarak tasarruf ve sermaye birikimin artırılması mümkündür. Böylece verimlilik ve reel ücret artışlarının doğuracağı olumsuz sonuçlar ortadan kalkmış olacaktır. Tasarruf ve sermaye birikimin

artması, sermaye/emek oranını yükselterek emeğin verimliliğini ve dolayısıyla da reel ücretleri de artıracaktır (Savaş, 1998:255-256).

Arthur Laffer tarafından ifade edilen vergi indirimleri ile reel ücretlerin artmasıyla sağlanacak, ücret artışları da bireylerin çalışma isteği ve yatırım eğilimlerini artıracaktır. Bu olumlu döngü vergi gelirlerinin de artmasını sağlayarak ekonomik büyümeye etki edecek ve etkin kaynak dağılımının tahsisi tamamlanmış olacaktır. Vergi indirimlerinin ekonomide yer alan üretimi artırmasında bireysel beklentiler önemli rol oynamaktadır. Eğer bireyler, vergi indirilirken kamu harcamalarının da azalacağını ve para arzının ekonominin büyümesine bağlı olarak istikrarlı bir şekilde artırılacağı ayrıca enflasyonist baskının olmayacağını beklerlerse, emek arzı ile birlikte emek talebi de artacağına üretimde ve istihdamda istenilen gelişmeler oluşacaktır. Fakat vergi indirimleri yapılırken, kamu harcamaları kısılmazsa ve sıkı para politikası uygulanmazsa beklentiler olumsuz olacak kötü sonuçlar meydana gelebilecektir. Bu yüzden vergi indirimi politikası uygulanırken, devlet harcamalarının da kesin bir şekilde kısılması ve sıkı para politikası da uygulanmalıdır (Bekircioğlu, 2010:37).

1.4.7. Yeni Klasik İstihdam Teorisi

Yeni klasik iktisatçılar, Rasyonel Beklentiler Teorisini geliştirerek 1970'li yıllarda Keynesyen teoriye karşı çıkmış bir diğer düşünce akımıdır. Bu kurama göre, işgücü piyasa işleyişi işsizlik diye bir problemin olmadığını sadece geçici ve iradi işsizlik olduğunu ifade etmektedir (Törüner, 2000:240). Genel olarak Klasik teoriyle benzerlik göstermektedir. Klasik teoriyle arasındaki fark cari ücret ile beklenen ücret arasındaki dengesizlik iradi ve gayri iradi işsizlikten meydana geldiğini savunmaktadır (Kamacı, 2012:28).

Rasyonel Beklentiler Teorisine göre, bireyler bekleyişlerini biçimlendirirken bütün mevcut bilgileri akıllı bir şekilde kullanacaklardır. Burada tüketicilerin veya firmaların bilgi sahibi oldukları geleceği iyi bir şekilde görebildikleri veya bekleyişlerinin her zaman doğru olduğu kaydedilmektedir. Eğer bireyler bekleyişler konusunda herhangi bir hata yaparlarsa bu durum sistematik bir hata olmadığından hatalarını tekrar düzeltme imkanına sahipler (Biçerli, 2004:58). Bireyler beklentilerini oluştururken, sadece geçmiş dönem verilerini değil, şimdiki verileri de kullanırlar. Buna göre, geçmiş ve cari dönem

bilgileri ile ekonominin işleyişini değerlendirirken iktisadi birimler, beklentilerini olumlu şekilde oluştururlar (Muth, 1961:316-317).

1.4.8. Yeni Keynesyen İstihdam Teorisi

John Taylor, Standley Fisher ve Gregory Mankiw gibi Amerikalı Keynesyen iktisatçılar, Monetaristlerin ve Yeni Klasiklerin radikal eleştirileri karşısında yeni bir model geliştirmişlerdir.

Yeni Keynesyen Teori, piyasaların sürekli temizlenmediğini yani fiyatların katı olduğu varsayımına dayalı olarak kurulmuştur. Örneğin, emek piyasasında ücret sözleşmelerinin uzun dönemi kapsadığı ve reel ücretlerin de sözleşme dönemlerinde esnek olmadığını ifade etmişlerdir. Teoride bekleyişler hesaba katılarak, bekleyişlerin rasyonel olduğu (karar birimlerin sistematik hata yapmadıkları) kabul etmişlerdir (Ünsal, 2007:38).

Keynesyen iktisatçıların savunduğu görüş gibi Yeni Keynesyen iktisatçılar da ücretlerin katı olduğunu kabul etmişlerdir. Bu katılığın nedenleri olarak “Nominal ücret katılığı” ve “Reel ücret katılığı” ayırımına gitmişlerdir. Nominal ücret katılık ve yapışkanlıkların başlıca nedeni, uzun dönem iş sözleşmelerini göstermişlerdir. Reel ücret katılığı ve yapışkanlığı nedenleri ise, İşçi ve işveren arasında var olan “uzun dönemli iş sözleşmeleri”, bilgi, beceri ve üretkenlik arasında kurulan “etkin ücret” kuramının varlığıdır. Burada etkinlik ve ücret arasında doğrusal ilişki olduğunu yüksek ücretin verimliliğe/üretkenliğe katkı sağlayacağı, düşük ücretin ise verimliliği düşüreceğini ve maliyetleri artıracığını ifade etmektedirler. Bir diğer faktör ise, firma içinde çalışanlar (İçerdekiler) ve piyasadaki işsizler (Dışardakiler) olarak sıralanmıştır. Firmaların ücretleri artırmak yerine firmada çalışan işçiyi çıkarıp, dışardan iş arayan işçiyi almasının firma için daha maliyetli olacaktır. Bu yüzden firma, çalışan içerdeki işçilerin isteklerini kabul ederek çalışmaya devam edecektir (Balance ve Summer ,1986:17-25).

Yeni Keynesyenlerin önemseydiği diğer bir kavram “Histeresis” ve işsizliktir. Aynı zamanda 1980’li yıllarda doğal işsizliğin sonucu olarak ortaya çıkan bir yaklaşımdır. Histeresis etkisi, geçici bir şokun işsizlik oranını yükseltmesi ve şok ortadan kalktığında dahi işsizliğin eski seviyesine

dönmemesidir. Yani cari işsizliğin nedenlerinde biri geçmiş dönem işsizlik oranıdır. Bir anlamda işsizliğe yine işsizlik neden olmuştur (Eren,2001:128-129).

1990'lı yıllarda Yeni Keynesyen iktisatçılar olan Franco Modigliani ve Lucas Papademos tarafından geliştirilen doğal işsizlik yerine “Enflasyonu Hızlandıran İşsizlik Oranı” NAIRU kavramını kullanmışlardır. Diğer bir deyişle gelir düzeyindeki işsizlik oranıdır. Emek normal çalışma yoğunluğunda kullanılmakta ve işsizlik ya yapısal ya da friksiyoneldir. Bu yaklaşıma göre istihdam seviyesi yüksek seviyelere ulaşmış ülkelerde yapısal ve friksiyonel işsizliğin varlığı sonucu işsizliğin var olabileceğini ve doğal işsizlik oranının sıfır olmayacağını ifade etmişlerdir (Lipsey, 1994.324).

Kısaca Yeni Keynesyen Teori'nin işgücü piyasasıyla ilgili yaklaşımı, işgücü piyasasını firmaların işçilere davranışları ve bakış açıları çerçevesinde değerlendirmişlerdir (Bekircioğlu, 2010:41).

2. TARİHSEL SÜREÇTE KADIN İSTİHDAMININ İNCELENMESİ

Kadın emeği tarihsel süreç içinde önemli bir faktör olup, gelişim ve değişim yaşayarak toplumsal yaşamda her zaman farkındalığını belli etmiştir. Toplumun önemli üyeleri olan kadınlar için belli dönemlerde gelişim yaşanmışsa da, kadın emeğinden faydalanmak istenilen düzeyde olmamıştır. Bu kısımda dünyada meydana gelen Sanayi Devrimiyle kadın işgücünün gelişimi ve değişimine değindikten sonra Osmanlı İmparatorluğu dönemine kısaca değinip Cumhuriyet Döneminde kadın işgücünde meydana gelen değişim anlatılmıştır.

2.1. Dünyada Kadın İstihdamının Tarihsel Gelişimi

Toplumsal yaşamda kadın ve erkeğin şekillenmiş ve benimsenmiş oldukları roller o kadar kökleşmiştir ki, özellikle aile içinde bunları zamanla değiştirmek ciddi çaba gerektirmektedir (Blue ve Ferber, 1990:24).

Tarihsel süreç içerisinde kadınlara ağır yükler yüklenmiş ve ağır roller sebebiyle ekonomik hayat içinde erkeklere göre daha zayıf kalmıştır. Kadın doğurganlık özelliğinin olması ve anne olmasından kaynaklı olarak yüklendiği sorumluluklar nedeniyle “*ev kadını*” rolüne bürünmüştür. Ekonomik hayatta bu rolün bir değer taşımadığı apaçık ortadadır. Kadının üstlendiği bu rol ekonomik hayatı etkilediği gibi toplumsal hayatı da olumsuz bir şekilde etkilemektedir. İnsanlığın yerleşik hayata geçmesiyle, kadınlar toprakla uğraşmış ve tarihsel süreçte farklı mesleklerde ve farklı konumlarda yer almalarıyla birey bilinci oluşmuştur. Bu süreç Sanayi Devrimine kadar devam etmiş ve Sanayi Devriminden sonra ekonomik anlamda çalışmaya ve sosyo-ekonomik yaşamda kısmen de olsa daha önemli statü kazanmaya başlamışlardır (Dublen, 2014:32).

2.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Kadın İstihdamı Durumu

Yazılı tarih öncesi toplumlar, öncelikle varlıklarını sürdürmek için avcılıkla ve toplayıcılıkla uğraşmışlardır. Doğal afetlerden korunabilecekleri alanlarda birlikte yaşamışlardır. İlk ilkel toplulukların bir arada yaşamaya başlamasıyla toplumsal iş bölümünün meydana gelmiştir. Bu dönemde cinsler arası iş bölümünün oluşması yaşam şekli olan “*ilkel komünizm*” olarak isimlendirilmektedir (Bebel, 1975:30). Son yıllarda yapılan kazı çalışmalarında

özellikle arkeolojik ve antropolojik kazıların ortaya koyduğu verilere göre, bu toplumların yaşamında doğal işbölümünde kadınların çalıştığı toplayıcılık birinci iktisadi faaliyet olurken, erkeklerin yerine getirdiği avcılık ikinci iktisadi faaliyet olmaktadır. İlkel toplumun besin ihtiyacının yüzde 65'ini bitkisel kaynaklardan, yüzde 35'ni ise av ürünlerinden oluşturmuştur. Bu toplumlardaki kadın erkek ilişkisi ve buna bağlı olarak toplumsal iş bölümü ile ilgili yeni tartışmaları da ortaya çıkarmıştır (Kadınların Kurtuluş Hareketi, 1988:2438).

Toplum bilincini oluşturan, birbirleriyle ortak yaşamayı başlatan ve üretime katkısı olan kadındır. İlkel dönemlerde yaşadıkları mağaralarda ilk insan figürleri kadın simgeleridir. Kadının doğurması “berekettir” ve kadın figürlerini betimlemek, kadının yaratıcı ve üretici bir kimliğinin olduğunun göstergesidir. Bu dönemde gelişmeyen ve söz konusu olmayan özel mülkiyet, kadın ve erkeği birlikte yaşamaya zorunlu kılmıştır. Cinsler birbirlerini ekonomik açıdan ya da toplumsal açıdan ezmemekte ve sömürmemektedirler (Michael, 1993:25-30).

M.Ö. 2000'lerde insanoğlunun bitkiyi keşfetmesiyle kadının ilk emek ortaklığının gerçek anlamı olmuştur. İlkel toplumlar da erkek sadece kendine karşı sorumluyken, kadın ise kendine, çocuk doğurmaya ve büyütme, ev işlerini yapmaya ve ayrıca erkeğe karşı sorumlu tutulmuştur. Üretim ve tüketim fazlası olmadığı için bu periyotta cinsiyetler ya da klanlar arasında herhangi bir üstünlük söz konusu değildir. Kadının, erkekle kurduğu ortaklık yarı yarıya paya sahiptir ve bu ortaklaşmacı yaşam mücadelesinde ortaya çıkan sistemin adı “ilkel sosyalizmdir” (Michael, 1993:25-30).

Bu ilkel ve eski düzenin üzerinden yıllar geçtikten sonra yerleşik yaşama geçilmiş ve “mülkiyet” kavramı gelişmiştir. Farklı toplumsal yapının oluşmasında ciddi etkileri olmuştur. Yerleşik hayata geçilmesiyle topraktan önemli derecede yararlanılmış ve farklı statülerde farklı mesleklerde cinsler önemli roller üstlenmişlerdir. Ayrıca ekonomik hayatın temelini oluşturmuşlardır. Böylece kendi kendine yeten bir bilince sahip olmuşlardır. Kadınların ekonomik hayata girmeleriyle birlikte artık kadınlar ücret karşılığında emeklerini arz etmeye ve başkaları adına çalışma eğilimi göstermeye başlamışlardır (Sağdıç, 2011:4-5).

2.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Kadın İstihdamı Durumu

Kadın, tarih boyunca üretim safhasında büyük katkılar yapmasına rağmen, sabitleşmiş ve geleneksel hale gelen rollerin dışına çıkamamıştır. Kadınların, emek piyasasında “*ücret*” ile çalışması ve işçi konumuna gelmesi Sanayi Devrimiyle kendini göstermiştir (Aydın, 2011:5).

Sanayi Devrimi ilk kez İngiltere’de dokuma sektöründe başlamıştır. Buharlı makinaların icat edilmesiyle kitle üretim sürecine girilmiş daha sonra buna elverişli zemine sahip olan diğer Avrupa ülkelerine yayılmıştır. Ülkeler ve üretim süreçleri bakımından birçok yeniliği ve gelişmişliği kendisiyle beraber getiren sanayileşme süreci üretimde kadın emek gücüne daha fazla yer verilmesine neden olmuştur. Kadın işgücü en çok dokuma sektöründe kendini göstermiştir. Sanayi Devrimiyle birlikte kadın emeği ilk kez ücret karşılığında ve başkası adına ücretle çalışmaya başlamıştır. Bu gelişmelerin meydana geldiği dönemde ekonomik yaşamda katı ve liberal bir bakış açısı mevcuttur. Bu anlayış kadın işgücünün erkek işgücüne göre daha az bir ücretle çalıştırılmasına sebep olmuştur. Sanayi Devrimi ile birlikte kadın işgücü ve düşük ücretler sömürü anlayışını da beraberinde getirmiştir (TİSK, 2002:36).

Sanayileşme sürecinin başlangıç dönemlerinde kadınlar günün yarısında düşük ücretler karşılığında ve ağır çalışma koşulları altında çalıştırılmıştır. Bu süreçte İngiltere’de sanayi imalatında çalışan kadın işgücü %10 oranında artış göstermiştir. Tarım sektöründen dışlanan kadın işgücü imalat sanayide yeterli istihdam oluşturamamıştır. Bunun sonucunda kadınlar kentlere göç ederek hizmet sektöründe emeklerini arz etmişlerdir (Tilly ve Scott, 1989:102).

Sanayi Devrimi kadın istihdamında çok önemli rol oynamış ve bunu 1. Dünya Savaşı izlemiştir. Bu dönemde kadınlar fabrika işçisi, memur, hemşirelik ve öğretmen gibi kalıplaşmış meslekler dışında farklı alanlarda çalışma şansı yakalamıştır. Örneğin; şoför, sayaç dokumacılığı gibi alanlarda çalışan kadın, 1914 ve 1918 yılları arasında dahil olduğu kalıplaşmış sektörlerden çıkıp erkek işgücünün fazla ve etkin olduğu alanlarda istihdam edilmiştir. 1921 ve 1931 yıllarında ülkelerde meydana gelen ekonomik krizlerden en çok hasar gören ve etkilenen kesimde yine kadınlar olmuştur (Gözener, 2012:8).

Dünyayı kasıp kavuran 1929 Büyük Ekonomik Krizin ortaya çıkardığı işsizlik sorunu nedeniyle evlerine gönderilen kadınlar, İkinci Dünya Savaşı sonunda erkek emeğinin savaş nedeniyle azalma göstermesi, tekrar piyasaya çalışma hayatına dönme imkanı bulmuşlardır. Bu dönemde erkek işgücünün azalması nedeniyle ihtiyaç duyulan kadın işgücü, toplumda erkek işgücünün ikamesi olduğunu ortaya koymuştur (Yılmaz vd., 2008:92).

2.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Tarihsel Gelişimi

Kadın işgücü, tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye’de bulunduğu toplumun değişen ekonomik ve sosyal faktörlerine bağlı olarak ekonomik faaliyetler içinde kendini göstermesi “ücretli”, “işçi konumunda yer alması”, “başkasının hesabına çalışması” Sanayi Devrimiyle birlikte kendini göstermiş ve günümüze kadar değişim yaşayarak gelmiştir. Osmanlı imparatorluğu döneminde başlangıç noktası olan Tanzimat ile birlikte kadının çalışma hayatına ilişkin ilk mevzuat öngörülmeğe başlamışsa da, kadın işgücü için yapılan düzenlemeler ve gelişmeler Cumhuriyet Döneminde olmuştur (Önder, 2013:37).

2.2.1. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi

Türk kadının toplumsal ve ekonomik yaşamı, yaşadığı dönemin özellikleri ile paralel bir değişim göstermiştir. Göçebe bir yaşam tarzına sahip olan eski Türk topluluklarında, hem ekonomik hem de toplumsal anlamda erkeklerin üstlendiği rollerle aynı rolleri üstlenmiştir. Ancak zaman içinde topluluğun almış olduğu biçim, benimsemiş olduğu din anlayışına bağlı olarak, değişen toplumsal özellikler yıllar boyunca konumlarında aşama aşama meydana gelen değişimi göstermiştir (Kırkpınar, 1999:44-45).

Osmanlı döneminde hem Arap ve Bizans kültürüyle harmanlanmış olan hem de benimsenmiş olan din anlayışının ortaya koyduğu kısıtlamalarla şekillenen ve toplumsal yaşama ayak uydurmakta zorlanan kadınlar, toplumsal yaşamdan uzaklaşmış ve toplum dışına itilmiştir. Kadınlara yönelik çıkarılan fermanlar ve bildirimler kadınlara getirilen kısıtlamaları ortaya koymuştur. Bu etkileşim kentlerde ve kırlarda yaşayan kadınlarda farklılık göstermiştir (Dulum, 2006:15).

Kadınların, Osmanlı Döneminde kırsal bölgelerde her hangi bir ücret karşılığında çalışmaksızın üretime dahil olması haricinde, çalışma hayatına girmesi Liberalizm akımıyla birlikte olmuştur. Kadınların toplumsal hayata katılımı ile kendi toplumsal ve sınıfsal konumu arasında doğrudan bir ilişki olmuştur. Yaşamını kentlerde sürdüren ve ekonomik gelir düzeyi yüksek olan kadınlar gayrimüslim eğitim merkezlerinde ve evde aldıkları özel eğitimle piyasaya, çalışma hayatına katılırken, kentteki geliri düşük olan ve zor geçinen kadınlar, küçük, ufak çaplı atölye tipi sanayi de çalışmak zorunda kalmıştır. Kırsal bölgelerde yaşayan kadınlar ya yabancı fabrikalarda “*dokumacılık*” bölümünde halı dokuyarak ilmek başına ücret almakta, ya da tarım sektöründe, ücretsiz tarım işçiliği yapmaktaydılar. Osmanlı döneminde kadınlar, batı toplumlarında olduğu gibi “*özel kesim*” bölümünde çalışma hayatına girmeye başlamışlardır. Farklı veriler olmakla beraber Osmanlı döneminde 1908 yılı itibariyle çalışan sanayi işçisi 250 bin civarında olduğu tahmin edilmekte ve bunların 75 binin kadın olduğu ifade edilmektedir. Kadınların kamu sektöründe çalışmaya atılması daha geç bir dönemde olmuştur. 19. yüzyılda ikinci yarısından itibaren “sağlık” ve “eğitim” alanlarında kamu hizmetine başlamışlardır (Önder, 2013:38).

Osmanlı toplumunda meydana gelen sosyal, siyasal ve ekonomik yapının değişim göstermesi ve bu değişimin neticesinde kadının sosyalleşmesi, toplumun kadına olan bakış açısını değiştirmiştir (Dulum, 2006:20). Bu dönemde Osmanlı'nın ard arda mücadele ettiği savaşlar ve erkeklerin askerlik görevinde yer almasıyla çalışma hayatından geri kalmaları neticesinde bu durum toplum üzerinde ekonomik açıdan yük oluşturmuştur. Savaş durumunda kadınların, erkeklerin oluşturduğu işgücü boşluğunu doldurmak için çalışma hayatına dahil olmalarına fırsat sağlamıştır. Daha önce evlerinde çalışan kadınlar, bu sayede fabrikalarda çalışmaya başlamışlardır (Makal, 2012:40). O dönemde fabrikalarda çalışan kadınlar etnik bakımda farklılık göstermekteydiler. Birinci Dünya Savaşına kadar fabrikalarda çalışan kadınlar daha çok diğer Osmanlı kadınlarından oluşmaktaydı. 1908 yılının ardından Osmanlının girdiği savaşlar, fabrikalara eşlerini gönderen kadınlar için önemli gelişme olup, fabrikalarda eşlerinin yerlerini almaları neticesinde Türk Müslüman kadın sayısında artış gözlenmiştir (Sussitzki, 1996:120).

Kadın istihdamı 19. yy sonlarına doğru artış göstermiş ve imalat sektörünün önemli bir parçası haline gelmiştir. Kadınların işgücüne katılımı sadece iç piyasaya yönelik değil aynı zamanda ihracata yönelik alanlarda bir yoğunlaşma göstermiştir (Quataert, 1999:303-304). Liberal anlayışının hakim olduğu dönemde kadın işgücünün, erkek işgücüne tercih edilmesinin nedeni, kadın işgücünün daha ucuz olmasıdır. Aynı zamanda kadınlar bu dönemde zor şartlar altında çalışmaya maruz kalmıştır (Büyüknalbant, 2009:15). Tablo 2.1 1913-1915 sanayi sayımı sonuçlarına göre kadın ve erkek işçilerin sektörlere göre aldığı ücretleri ayrıntılı biçimde göstermektedir.

Tablo 2.1: 1913-1915 Sanayi Sayımı Sonuçlarına Göre Kadın ve Erkek İşçilerin Ücretleri (Kuruş)

SEKTÖRLER	ERKEK	KADIN
Dokuma	10-13	4-6
Şekercilik	17-25	8-10
Konserve	25-30	8-10
Matbaacılık	8	3-5
Sabun imalatı	12-15	2-6

Kaynak: Makal, Ahmet (1997); *Osmanlı İmparatorluğunda Çalışma İlişkileri 1850-1920*, İmge Kitapevi, Ankara.

Tablo 2.1’de görüldüğü gibi her alanda kadınların almış olduğu ücret düzeyi oldukça düşüktür. Kadınların geleneksel çalışma sahası olan dokuma sektörü olduğu halde, hemen hemen erkek işçilerin aldıkları ücretlerin yarısı kadar ücret aldıkları görülmektedir. Konserve sektöründeki verilere göre, kadınların almış oldukları ücretin erkeklere nazaran çok daha düşük seviyelerde olduğu gözlenmektedir. Tüm iş alanlarında kadınların almış oldukları ücret, erkeklere ödenen ücretin yarısından daha az olduğu ortadadır. Bu göstergeler, kadınların hem ucuz işgücü olduğunu hem de toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olduğunu göstermektedir. Neticede Osmanlı döneminde kadınların 19. yy. sonunda ve 20. yy. başlarında çalışma hayatında dahil olduğu gözlenmektedir (Makal, 2010:21).

Osmanlı döneminde kadınların çalışma hayatına katılması ve sosyalleşmesi Tanzimat ile başlamış meşrutiyetle devam etmiştir. Sanayi Devriminin etkisiyle liberalleşme sürecinden tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi, Osmanlı toplumu da etkilenmiş ve kadın işgücüne olan ihtiyaç savaşların etkisiyle

artmıştır. Ancak bu artış dünyada ekonomik nedenlerden ortaya çıkarken Osmanlı toplumunda ise kadın işgücünün artışı daha çok zorluklardan ve zorunluluktan ortaya çıkmıştır.

2.2.2. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyet dönemine geldiğimizde, 1923 yılında Cumhuriyetin ilan edilmesiyle beraber Atatürk'ün liderliğinde kadın ile ilgili çok daha fazla “devrim” yapılmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005:196). Atatürk, Cumhuriyetin ilk yıllarındaki kurtuluş mücadelesinde Türk kadınının göstermiş olduğu fedakarlık ve hizmetlerini takdir etmiş ve kadının sosyal, ekonomik ve siyasi konumunu iyileştirici uygulamalarda bulunmuştur. Türk kadınının “ikinci sınıf” insan olmaktan kurtarmanın gerekliliğinden bahsetmiştir (Atatürk Araştırma Merkezi, 2015).

Atatürk, kadın ve erkeğin eşit olmasını belirtirken, kadının bunu hak etmiş olduğunu vurgulamıştır. 1923 yılında Konya’da ki bir konuşmasında kadın hakkında söyledikleri şöyledir (Kaymaz, 2010:345):

“Dünyada hiçbir milletin kadını, ben Anadolu kadınından daha fazla çalıştım, milletimi kurtuluşa ve zafere götürmekte Anadolu kadınının kadar emek verdim diyemez. Belki erkeklerimiz memleketi istila edenlere karşı süngüleriyle, düşmanın süngülerine göğüslerini vermekle hazır bulundular. Fakat erkeklerimizin teşkil ettiği ordunun hayat kaynaklarını kadınlarımız işletmiştir... Çift süren, tarlayı eken, ormandan odunu, keresteyi getiren, mahsulleri pazara götürüp paraya çeviren, aile ocaklarının dumanını tütüren, bütün bunlarla beraber, sırtıyla, kağnısıyla, kucağındaki yavrusuyla yağmur demeyip, kış demeyip cephenin harp malzemesini taşıyan hep onlar, hep o yüce, o fedakar, ilahi Anadolu kadını olmuştur. Bundan ötürü, hepimiz bu büyük ruhlu ve büyük duygulu kadınlarımızı, şükran ve minnetle sonsuza kadar aziz ve kutsal bilelim”.

Atatürk döneminde çalışma hayatında yer alan kadınların oranlarına ilişkin ilk ve önemli bilgiler herhangi bir kısıtlama olmadan ülkedeki sanayi kuruluşların tamamının yer aldığı 1927 yılındaki sanayi sayımı sonuçlarından elde edilmiştir. Yapılan bu sayımın sonuçlarına göre 14 yaş üstü kadın çalışanların oranı %23,73 ve 14 yaş altı çalışan kadınların oranı %35,74 civarındadır. Her iki grup ele

alındığında çalışan kadın işçilerin oranının %25,58 olduğu ve çalışan her dört işçiden birinin kadın işçi olduğu saptanmıştır (Makal, 2010:21).

Aynı zamanda yürürlükte olan Teşviki Sanayi Kanunu ve sanayi sayımı kapsamında yer alan sanayi kuruluşlar incelendiğinde kadın istihdamının gelenekselleşmiş sektörlerde yoğunlaştığı görülmektedir. Sanayi sayımı sonuçlarına göre, 14 yaş üstü kadın işçilerin %43,7 sinin tarım sektöründe, %48,1'nin dokuma sektöründe istihdam edilmiştir. Aynı sayım sonuçlarına göre, 14 yaş altı kadınların %70,1'i tarım sektöründe istihdam edilirken %24,25'i oranında dokumacılık alanında istihdam edilmiştir (Makal, 2012:53). 1932-1934 yıllarında Teşvik-i Sanayi Kanunu kapsamına giren kuruluşlarda 14 üzeri yaş gruplarında kadın işgücünün yaklaşık %30 civarında olduğu ve genellikle tarım sektöründe istihdam edildiği ve yine aynı yıllarda dokuma alanında yaklaşık olarak %58 oranında kadın işgücü istihdam edildiği görülmektedir (Dublen, 2014:50).

İşgücü istatistiklerini içeren İş Kanunu 1936 yılında yürürlüğe girmiştir. Tablo 2.2 1937, 1938 ve 1943 yıllarına ait sanayi kuruluşlarının döneme ilişkin kadın çalışanlarına ait önemli nicel veriler içermektedir.

Tablo 2.2: İş Kanunda Yer Alan Bağımlı Çalışanların Yaş ve Cinsiyet Bilgileri (1937-1947)

	1937		1943		1947	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Çocuk (12-18 yaş)	23 347	8,8	51,871	18,86	20,845	7,21
Kadın	50 131	18,89	56,937	20,7	50,851	17,59
Erkek	191 863	72,11	166,275	60,45	217,451	75,2
Toplam	265 341	100	275,083	100	289,147	100

Kaynak: Makal, Ahmet (2010); "Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emegi; Çalışma ve Toplum," Sayı 2, s. 13-40.

Tablo 2.2'de 1937 yılından 1943 yılına kadar kadın istihdamında yaklaşık olarak %2 oranında bir artış gözlenmektedir. Ayrıca artış oranı sadece kadın işgücüsüyle kalmamış, çocuk ve genç istihdamında da yaklaşık olarak 2.5 kat dolaylarında artış sağlanmıştır. Cumhuriyet döneminde, Türkiye İkinci Dünya Savaşı'na dahil olmamış olmasına rağmen devlet tarafından ilan edilmiş olan

seferlik nedeniyle erkeklerin çoğu askerlik görevine çağırıldığı için erkek işgücünün oluşturduğu boşluğun kadın-çocuk işgücü istihdam edilerek kapatıldığı görülmektedir (Makal, 2010:23).

Cumhuriyetin ilanından sonra kadın istihdamı daha çok geleneksel sektör olan tarım ve dokumacılık alanında yoğunlaştığını ancak yıllar itibariyle bakıldığında belirgin bir artışın olmadığını söyleyebiliriz.

2.3. Türkiye’de Kadın İstihdamının Mevcut Durumu

Bir ekonominin gelişim göstergesi olarak nüfus ve işgücü önemli temel faktörlerin başında gelmektedir. Bu faktörler istihdam yapısının belirlenmesinde emek gücünün potansiyeli ve emek piyasasının bulunduğu koşullar hakkında önemli temel bilgiler vermektedir (Karabıyık, 2012:241).

Çalışmanın bu bölümünde istihdamı belirleyen önemli değişkenlerden biri olan kadın işgücü potansiyeli ve piyasadaki mevcut istihdam durumu ortaya konulmuş ve Türkiye’de kadın işgücünün istihdam yapısı çeşitli boyutlarıyla ele alınıp açıklanmıştır.

2.3.1. Kadınların İşgücüne Katılım Oranı

Meydana gelen sanayileşme süreci ile birlikte tarım sektöründe önemli derecede verimlilik artarken, şehirlerde sanayi tesislerinin ve iş olanaklarının artması köyden kente göçün önünü açmıştır. Yaşanan tüm bu gelişmeler hem erkeklerin işgücüne dahil olmasını hem de kadınları işgücüne katılımını artırmıştır (Karabıyık, 2012:233).

Sürdürülebilir kalkınma için kadınların işgücüne katılımı önemli bir unsur olmakla birlikte hem teorik hem politik sebepler içeren temel hususlardan biridir (Evans and Kelly, 2008:289). Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranının, erkeklerin işgücüne katılım oranından daha düşük bir seviyede seyrettiği Tablo 2.3’de gösterilmiştir (Karagöl ve Alageyik, 2008:10).

Tablo 2.3: 2000-2014 Dönemi Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranı (%)

YILLAR	KADIN	ERKEK	TOPLAM
2000	26,6	73,7	49,9
2001	27,1	72,9	49,8
2002	27,9	71,6	49,6
2003	26,6	70,4	43,3
2004	23,3	70,3	46,3
2005	23,3	70,6	46,4
2006	23,6	69,9	46,3
2007	23,6	69,8	46,2
2008	24,5	70,1	46,9
2009	26	70,5	47,9
2010	27,1	70,8	48,8
2011	28,8	71,7	49,9
2012	29,5	71	50
2013	30,8	71,5	50,8
2014	30,3	71,3	50,5
2015	31,5	71,6	51,3
2016	32,5	72,0	52,0

Kaynak: TÜİK (2016b); *Konularına Göre İstatistikler*, [Http://Www.Tuik.Gov.Tr](http://www.tuik.gov.tr), (Erişim Tarihi:15.01.2016).

Tablo 2.3 incelendiğinde Türkiye’de 2000-2016 yılları arasında hem toplam işgücüne katılım oranı hem erkek işgücüne katılım oranı hem de kadın işgücü katılım oranı arasında göze çarpan farklılıklar mevcuttur. 2000 ve 2016 yıllarında işgücü oranında bazı dönemlerde azalış bazı dönemlerde yükseliş trendi görülmektedir. 2007 yılında kadın işgücüne katılım oranı %23,6 iken 2016 yılında bu oran 32,5’te seyretmektedir. Kadın işgücünün 2007 yılından itibaren bir artış eğiliminde olduğu göze çarpmaktadır. Yıllar arasında göze çarpan başka bir nokta kadın işgücüne katılım oranının erkek işgücüne katılım oranının altında yer almasıdır. Bu durumunda yansıttığı üzere kadınların işgücüne katılımının arzu edilen seviyede olmadığı ve erkek işgücüne göre çalışma hayatından uzak olduğu görülmektedir (Dublen, 2014:57).

İşgücüne katılımın yüksek olması ülke ekonomisi için istenilen bir durumdur. Her ne kadar bu durum arzu edilse bile, Türkiye açısından bakıldığında yıllar itibariyle bazı dönemlerde işgücüne artış sağlanmışsa da genel bir düşüş olduğu görülmektedir. Bunun temel sebeplerinde biri kadınların işgücü piyasasının dışına itilmesi ve olması gereken yerde olmamasıdır. Son yıllarda kadınların işgücü istihdamına yönelik bir takım politikalar geliştirilmekte ve

hayata geçirilmektedir Kadınların işgücüne dahil olmamasına ve kadınları piyasanın dışına iten bazı sosyo-ekonomik faktörler mevcuttur (Korkmaz ve Korkut, 2012:42). Bu faktörlerin bazıları, eğitim düzeyinin düşüklüğü, medeni durum, çalışma saatleri, çocuk bakımı, düşük ücret ve ekonomik krizlerdir (Glick ve Shan, 2005:24).

Ülkemizde kadın işgücünün daha açık görülmesi için kır ve kent ayırımı Tablo 2.4’de görülmektedir. Tablo 2.4’de 2000-2014 yılları 15 yaş üstü baz alınarak kır- kent ayırımı yapılmaktadır.

Tablo 2.4: 2000-2014 Yıllarında Kır- Kent Ayırımında Kadınların İşgücüne Katılım oranı (%).

Yıllar	Toplam Kent	Kadın Kent	Toplam Kır	Kadın Kır
2000	44,1	17,2	58,7	40,2
2001	44	17,4	58,7	41,7
2002	44,4	19,1	57,6	41,4
2003	43,8	18,5	55,5	39
2004	43	17,7	54,4	36,7
2005	44,1	18,7	52,1	33,9
2006	44,2	19,5	51,2	33,1
2007	44,3	19,8	50,8	32,5
2008	45	20,8	51,5	32,9
2009	45,8	22,3	52,7	34,6
2010	46,8	23,7	57,5	36,3
2011	47,6	24,8	54,9	37,5
2012	48,3	26,1	53,6	36,9
2013	49,6	28	53,6	36,7
2014	49,7	28,3	50,7	32,6

Kaynak: TÜİK (2016b); *Konularına Göre İstatistikler*, <http://www.tuik.gov.tr>, (Erişim Tarihi:15.01.2016). *(2014 yılına ait veriler ocak itibariyle alınmıştır)

Yıllara göre kır ve kent ayırımında kadınların işgücüne katılım oranlarına bakıldığında, kadınların toplam kentteki işgücüne katılma oranının içindeki payı kadın kent şeklinde ve aynı zamanda kadınların toplam kırdaki işgücüne katılma oranları içindeki payı kadın kır şeklinde ifade edilmektedir. Kadın işgücünün 2000 yılından sonraki görünümü dalgalandırabilirse bile, kadın kent oranında büyük artış sağlanmamaktadır. 2000 yılında kadın kent işgücüne katılım oranı %17,2 dir ve aynı yılda kadın işgücünün kırdaki işgücüne katılma oranı %40,2 oranında görülmektedir. Kadın işgücünün kente 2008 ekonomik krizden bir öncesi olan 2007 yılından başlayarak işgücüne katılma oranında bir artış eğilimi

gösterirken, aynı tarihten itibaren kırdaki bir azalış yaşanmıştır. Görülüyor ki 2007 yılından sonra tarım sektörüne olan talep ve tarımsal alanlarda işgücüne katılım artış sağlamıştır. TÜİK'in sağladığı verilere bakıldığında 2014 yılında kadın kent işgücüne katılım oranı %28,3 iken, kadın kır işgücüne katılım oranı %32,6 oranındadır. Genel olarak tüm yıllarda hem kadın kent işgücüne katılım oranı hem de kadın kır işgücüne katılım oranı, toplam kent ve toplam kır erkek işgücünü oranın üstünde olamamıştır.

2.3.2. İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı

Türkiye'de geleneksel düşünce büyük oranda yer kaplamaktadır. Ataerkil yapı ön plana çıkmakta ve toplumsal faaliyetlerde iş bölümlerinin farklılık gösterdiği, cinsler üzerinde farklı etki yarattığı ve kadının faaliyet göstermesi gereken yerin "ev" olduğunu anlayışı hakimdir. Bugünkü koşullara bakıldığında, tarımsal alanlar da istihdam oranının önemini yitirdiği, ekonomik faaliyetlerde kadının yeri farklı bir boyut kazanmıştır. Ülke ekonomisinde sanayisinin gelişmesiyle ve sanayi tesislerinin artmasıyla birlikte işgücün kırsal alanlardan kentsel bölgelere göç etmeye başlamıştır (Peker ve Kubar, 2012:177).

Kırsal kesimden kentsel kesime geçişte, eğitim görmemiş, eğitim düzeyi düşük olan işgücünün ve kadın işgücünün çalışma hayatından uzak kaldığı görülmektedir. Ayrıca kadın işgücü tarım dışı alanlara adapte olamamıştır (Arıkan, 1998:6).

Türkiye'nin genel istihdam yapısının incelendiği Tablo 2.5'te yıllar itibariyle gerek işgücüne ve gerek istihdama katılımdaki düşüşün daha öncede bahsedildiği gibi en temel nedenlerin başında, tarımın ekonomideki payının azalması ve köyden kente doğru yaşanan göç olayı gelmektedir. Diğer nedenler arasında kadının daha çok düşük ücretli büyük oranda ev kapsamında çalışmaları gelmektedir dolayısıyla, kadınların istihdam alanında sağladıkları katkı normalinden daha düşük seviyede kalmaktadır.

Tablo 2.5: 2010-2014 Yıllarında Cinsiyete Göre Kent ve Kırdaki İstihdam Oranı (Bin)(15 Yaş Üstü)

Yıllar	TÜRKİYE			KENT			KIR		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2000	46.7	68.9	24.9	40.2	65.4	15.0	56.4	74.1	39.4
2001	45.6	66.5	25.1	38.9	63.3	14.5	56.0	71.4	41.0
2002	44.4	63.9	25.3	38.1	60.7	15.5	54.3	69.0	40.2
2003	43.2	62.9	23.9	37.7	60.3	15.1	51.9	67.1	37.4
2004	41.3	62.7	20.8	37.1	60.5	14.6	51.4	68.3	35.6
2005	41.5	63.2	20.7	38.4	61.9	15.6	48.8	66.5	32.6
2006	41.5	62.9	21.0	38.9	61.7	16.3	48.0	66.0	31.8
2007	41.5	62.7	21.0	39.0	61.8	16.6	47.4	65.1	31.2
2008	41.7	62.6	21.6	39.2	61.5	17.3	47.7	65.4	31.4
2009	40.6	59.7	22.3	38.4	59.2	17.7	48.0	64.3	32.8
2010	43.0	62.7	24.0	40.1	61.5	19.3	49.6	65.4	34.7
2011	45.0	65.1	25.6	41.9	63.7	10.7	51.8	68.2	36.2
2012	45.4	65.0	26.3	42.9	64.3	22.0	50.7	66.5	35.6
2013	45.9	65.2	27.1	43.9	64.8	23.4	50.3	66.2	35.0
2014	45.5	64.8	26.0	49.9	64.4	23.8	47.1	63.7	31.2

Kaynak: TÜİK (2016b); *Konularına Göre İstatistikler*, <http://www.tuik.gov.tr>, (Erişim Tarihi:15.01.2016). *(2014 kent ve kır verileri ocak itibariyle alınmıştır)

TÜİK(2016b) verilerine göre, özellikle tarım sektörünün payının azalmasına paralel olarak 2000 yılında %24,9 olan kadın istihdam oranı, 2014 yılında oranı %26,0 olarak gerçekleşmiştir. Aradan geçen 15 yıl süre zarfında istihdam artışı %1,2 olmuştur. Ülkedeki büyüme oranının yeteri kadar istihdam yaratmadığını ortaya koymaktadır. Kent- kır ayırımında 2000 yılında kent kadın istihdam oranı %15.0 iken, aynı tarihte kır kadın istihdam oranı %39,4 tür. 2014 kent kadın istihdam oranı %23,8 iken, kır kadın istihdam oranı %31,2 dir. Kırdaki tarım sektöründe çalışan kadınların büyük çoğunluğu ücretsiz aile işçisi statüsünde yer alırken, kente göç ettiklerinde daha düşük nitelikli işlerde çalışmakta veya geleneksel yapı nedeniyle istihdam dışına itilmektedirler (Çullu, 2009:63).

Genel olarak kentsel ve kırsal alanlarda kadının işgücüne katılım oranının erkeklere nispeten daha düşük olduğu gözlenmektedir ve istihdamın büyük oranda kayıtdışı istihdam olarak ortaya çıktığı bilinmektedir. Aynı zamanda kadın işgücü istihdamı Türkiye istihdam ortalamasının oldukça altında bir seyir izlemektedir.

2.3.3. İstihdamın Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Bütün dünya ülkelerinde olduğu gibi, kadın işgücü istihdamını etkileyen bazı demografik faktörlerin olduğunu, bu temel faktörlerden birinin “yaş” kavramı olduğu bilinmektedir (Croda vd., 2011:4).

Türkiye’de kadın işgücü ve erkek işgücünün yıllara ve yaş gruplarına göre dağılımını gösteren Tablo 2.6’da ve Şekil 2.1’de kadın ve erkek işgücünün yaş kategorisine göre hangi yıllarda yükseldiğini ve düşüş gösterdiğini gösterilmektedir (Kartal, 2014,27)

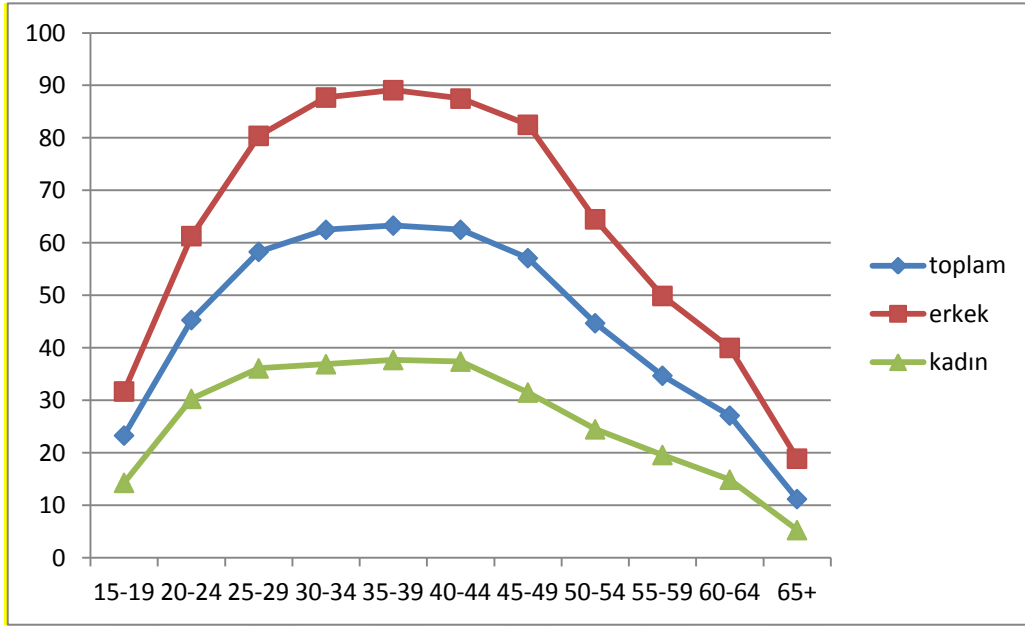
Tablo 2.6: Cinsiyete Göre Yaş Grupların İstihdam Oranları (%) (2014)(Bin ve 15 Yaş Üstü)

Yaş	Toplam	Erkek	Kadın
15-19	23,3	31,7	14,3
20-24	45,3	61,3	30,3
25-29	58,3	80,4	36,1
30-34	62,5	87,7	36,9
35-39	63,3	89,1	37,7
40-44	62,5	87,5	37,4
45-49	57,1	82,5	31,5
50-54	44,7	64,5	24,5
55-59	34,7	49,9	19,6
60-64	27,1	40	14,9
65+	11,2	18,9	5,3

Kaynak: TÜİK (2016b); *Konularına Göre İstatistikler*, <http://www.tuik.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 15.01.2016).

Tablo 2.6’da Türkiye’de 2014 yılına ait cinsiyete göre yaş grupların istihdam oranlarına bakıldığında, en yüksek seviyede istihdam edilen 35-39 yaş grubudur. En düşük istihdam seviyesinin ise 65 ve üstü yaş grubu olduğu görülmektedir. Yaş gruplarının daha ayrıntılı ve açık bir şekilde Grafik 2.1’de yer almaktadır

Grafik 2.1: Cinsiyete Göre Yaş Grupların İstihdam Oranı (%)



Kaynak: TÜİK (2016b); *Konularına Göre İstatistikler*, <http://www.tuik.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 15.01.2016).

Türkiye’de 2014 yaş verileri incelendiğinde en yüksek seviyede kadın işgücünün ve erkek işgücünün 35-39 yaş aralığı olduğu görülmektedir. Şekil 2.1’e göre kadın ve erkek işgücün 15-19 yaş aralığından sonra yükselişe geçmiş 35-39 yaş aralığından sonra düşüş trendine geçmiştir. 20-24 yaş grubundaki kadınların istihdamda düşük düzeyde yer almasının nedeni o yaş grubundaki kadınların daha çok eğitim içinde yer almalarıdır. Aynı zamanda eğitim sürelerinin uzunluğundan dolayı istihdamda düşük oranda yer almaktadırlar. 20-24 yaş gruplarından sonra kadın işgücü istihdamı artışı devam etmektedir. 25-29 yaş grubundaki kadınların artış göstermesinin nedeni olarak daha önce eğitim süreci içindeyken eğitim sürelerini tamamlayıp istihdama dahil olduklarında artış sağlandığını söyleyebiliriz. 40 yaşından sonra kadın işgücünün düşüş aşamasına geçtiğinin ve 45 yaşından sonra hem sağlık problemleri sebeplerinden hem emeklilik gibi faktörlerinden dolayı kadın istihdamı büyük oranda düşüş aşamasına geçmektedir.

2.3.4. İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Bir ülkede nüfus artış hızı, o ülkenin işgücünü niceliksel olarak büyük ölçüde etkilemektedir. Eğitimin işgücünün niteliğini geliştirmede ve çalışma koşullarının verimliliği artırmasında belirleyici faktörlerden biri olduğu

bilinmektedir. Çünkü eğitim temel amacı bilgi ve becerileri işgücüne kazandırmaktır. Dolayısıyla eğitim hem bireysel hem de toplumsal kalkınmada önemli yer teşkil etmektedir (Karabıyık, 2009:260).

Aşağıdaki Tablo 2.7’de 2000-2014 yılları arasında kadın ve erkek işgücünün eğitim düzeylerine göre istihdam oranları verilmektedir.

Tablo 2.7: Yıllara ve Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı (%) (Bin ve 15 Yaş Üstü)

Erkek	Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte	İlköğretim
2000	53,6	52,3	76,5	58	61,2	71,6	78,3	12,5
2001	49	49,8	73,7	59,5	59,7	70,2	78,6	12,7
2002	43,8	44,7	70,6	60,4	57	68	76,7	12,2
2003	43,2	38,3	69,1	61,9	56,1	70,4	75,4	13,1
2004	40,3	44,1	69,5	68	58,9	69,5	75,9	15,5
2005	37,7	43,3	69	72,2	59,2	72	76,9	22,9
2006	34,9	43,5	68,5	73,5	58,8	72,3	76,3	25,6
2007	32,3	42,5	68	74,9	57,7	72,7	76,4	30,7
2008	31	42,6	67,6	74,6	58,3	72,9	76	34,8
2009	30,9	43,4	65,5	71,8	58,3	70,8	75,1	34,3
2010	31,8	46,2	67,2	73,7	59,5	72,7	77,5	39,5
2011	33,7	49,7	69,2	75,4	63,1	74,4	78,8	44,2
2012	30,6	49	68,9	75,7	62,8	74,5	78,9	45
2013	29,8	50,5	67,8	73,4	63,8	75,2	79,8	47,9
2014	29	49,3	66,3	64,9	64,4	74	78,5	54,9
Kadın								
2000	24,7	21,2	23,6	13,3	23,5	35,6	63,8	7,6
2001	24,5	23,6	24,7	12,6	21,8	32	63,8	5,9
2002	23,8	21,7	25,2	14,9	21,7	29,7	60,9	9,7
2003	22,4	19,8	23,1	16,7	20,1	28,9	58,9	11
2004	16,3	17,4	20,1	17,1	20,1	28,9	58,3	9,4
2005	15,3	17,4	19,4	19,1	20,6	28	59,4	10,6
2006	14,5	17,2	19,5	19,2	21,5	28,6	59,9	11,6
2007	14,2	16,6	19,1	19,4	22,1	28,8	59,8	13,7
2008	14,2	17,4	19,5	17,8	23,1	30,4	60	14,5
2009	14,5	17,5	21,1	18,2	22,4	29	59,3	14,7
2010	15,9	19	23,5	20	22,8	30,8	59,7	16,6
2011	16,8	20	25,6	21,4	23,8	31,3	60,1	18,2
2012	16,5	19,7	26,5	23,6	24,8	30,7	60,4	18
2013	17	19,4	27,3	23,4	25,6	31,3	61,3	18,1
2014	15,5	19,7	25,9	19,2	25,8	32,1	60,3	20,7

Kaynak: TÜİK (2016b); *Konularına Göre İstatistikler*, <http://www.tuik.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 15.01.2016).

Çalışma hayatında kırdan kente doğru harekete geçen işgücünün artmasıyla birlikte eğitimin önemi büyük oranda artmış, kadın işgücünün çalışma hayatında kendilerine yer bulabilmeleri için temel koşul olmuştur. Gelişmiş ekonomilerin çalışma hayatında yer alan kadın işgücünün daha donanımlı ve eğitim düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca işgücünü kent ve kır diye ayırdığımızda kentsel bölgelerde istihdamda yer alan işgücünün kırsal bölgelerde yer alan işgücünden daha yüksek eğitim düzeyine sahip oldukları bir gerçektir (Kartal, 2014:27).

2000 yılından 2014 yılına kadar bütün eğitim aşamalarında erkek ve kadın işgücü istihdamı zaman zaman dalgalanmalar göstermiş olsa da eskiye oranla bir artış olduğu görülmektedir. Okuma-yazma bilmeyen kadın ve erkek işgücü istihdam oranı en düşük seviyede seyretmektedir. En yüksek istihdam oranı TÜİK(2016b)'ten sağlanan verilere bakıldığında yüksekokul ve fakülte bitiren işgücüne aittir. 2014 yılında erkek işgücü arasında okuma yazma bilen fakat bir okul bitiremeyen %49,3, ilkokul mezunlarında %63,9, genel lise mezunlarında %64,4, lise dengi ve mesleki okul mezunlarında %74, yüksekokul ve fakülte mezunlarında %78,5 tir.

2014 yılında kadın işgücünün eğitim durumuna göre istihdam oranına bakıldığında ise okuma-yazma bilen bir okul bitiremeyen %19,7, ilkokul mezunları %25,9, ortaokul ve ya dengi meslek okul mezunları %19,2, genel lise mezunları %25,8, lise dengi ve meslek okul %32,1 ve yüksek okul ve fakülte mezunları %60,3' tür. Rakamları karşılaştırdığımızda eğitim düzeyi artıkaça hem kadın işgücü istihdamının hem de erkek işgücü istihdamının arttığı görülmektedir.

Genel olarak Tablo 2.7'de kadın işgücünün erkek işgücünün eğitim gruplarına göre de daha geri planda kaldığı göze çarpmaktadır.

2.3.5. Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı

İstihdamın sektörel faaliyetlere göre dağılımı, bir ülkenin hem ekonomik açıdan hem de sosyal açıdan gelişmişlik düzeyini gösteren temel göstergelerden biridir. Gelişimini tamamlamış ülkelerde istihdamın sektörel dağılımı tarımdan, sanayi ve hizmetlere doğru bir akış içerisinde. Tablo 2.8'de Türkiye'nin sektörel dağılım yapısına bakıldığında, en fazla istihdam edilen işgücünün hizmet

sektöründe olduğu görülmektedir. Erkek işgücü ile karşılaştırıldığında tarım sektöründe kadın işgücünü erkek işgücüne göre daha fazla istihdam edilirken, sanayi ve hizmet sektöründe bu durumun tersine dönmektedir. (Selim vd., 2014:5).

Tablo 2.8: Yıllara ve Sektörel Dağılımı Göre İstihdam Oranı (%) (15 Yaş Üstü)

	ERKEK (1000)			KADIN (1000)		
	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet
2000	22	28	45	60,5	13,2	26,4
2001	27,7	26,7	45,6	63,3	12,2	24,5
2002	24,8	26,7	48,4	60	13,7	26,3
2003	24,4	26,3	49,3	58,5	13,4	28,1
2004	21,6	28	50,4	57,2	14,1	28,7
2005	18,6	29,7	52,4	51,6	15,1	33,3
2006	17,2	30,5	52,3	48,5	15	36,5
2007	16,8	30,5	52,8	45,4	15,6	39
2008	17,1	30,8	52,1	42,1	15,8	42,1
2009	18,1	29,1	52,7	41,6	15,3	43,1
2010	18,3	30,3	51,4	42,8	15,8	41,7
2011	18,7	31,1	50,3	42,2	15,2	42,6
2012	18,4	30,7	50,9	39,3	14,9	45,8
2013	17,8	31,1	51	37	15,3	47,7
2014	16,1	32,4	51,5	32,9	17,1	49,9

Kaynak: TÜİK (inşaat sektörü, sanayi sektörü içinde değerlendirilmiştir), TÜİK(2016a); *İşgücü İstatistikleri*, http://www.tuik.gov.tr/pretablo.do?alt_id=1007, (Erişim Tarihi 01.01.2016).

Tablo 2.8’de kadın istihdamının sektörel dağılım incelendiğinde daha önce bahsedildiği gibi daha çok tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Ancak tarım sektöründe istihdam edilmesine rağmen hizmetler sektöründe kadın işgücün büyük oranda artış sağlandığı ve bunun ikinci bir sebebi olarak hizmetler sektöründe bazı iş alanlarının, özellikle ev odaklı işlerin kadınlar için uygun olanlar toplumda kabul olarak görmüş olabilir (Karabıyık, 2012:242).

Türkiye’de istihdamın sektörel kompozisyonunda 2000 yılından itibaren tarım ağırlıklı yapıdan, hizmetler ağırlıklı yapıya doğru bir geçiş gözlenmektedir. Diğer bir ifade ile Türkiye’de istihdamın dağılımında tarım sektörünün payındaki azalışın, hizmetler sektöründeki artışla dengelendiğini ifade etmek mümkündür. Hizmet sektörünün ekonomideki payı artıçça, büyümenin istihdam yaratma kapasitesi artmaktadır. Türkiye’de uzun dönemde istihdamın lokomotifinin hizmetler sektörü olacağı rahatlıkla söylenebilir (Bozdağlıoğlu, 2007:5).

Kadın işgücünün 2000 ve 2014 yılları arasında kadın işgücünün istihdamı hem kırsal bölgeden kentsel alanlara göçün artışıyla tarımın etkisini azalması hem de hizmetler sektörlerinin esnek imkanları sayesinde artış göstermiştir. Kadın işgücünün 2008 ekonomik krizinden bir yıl önce %39 oranında iken, ekonomik krizden sonrada artış eğilimi içinde olmuş ve bu oran 2014 yılında %49,9 seviyesine çıkmıştır. 2014 yılında hizmetler sektöründe kadın işgücünün artışıyla, hizmetler sektöründe istihdam edilen erkek işgücü oranı arasında çok fark olmadığı görülmektedir.



3. ZONGULDAK İLİNİN SOSYO-EKONOMİK YAPISI

3.1. Zonguldak İli Hakkında Genel Bilgi

Cumhuriyetin ilanından sonra ilk il olma özelliği taşıyan Zonguldak, coğrafi konumu sayesinde zengin maden yataklarına sahip olmuş, uzun bir süre halkın büyük bir kısmı burada istihdam edilmiştir. Yıllar itibariyle etkinliği kaybolmuş ve Zonguldak'ta yaşayan halk çevre illere göç etmiştir.

Bu bölümde Zonguldak'ın sosyo-ekonomik yapısı ve tarihsel süreçte yaşadığı nüfus değişimi ve gelişimi anlatılmıştır.

3.1.1. Zonguldak İli

Zonguldak ili, Karadeniz bölgesinin Batı Karadeniz bölümünde yer almaktadır. Doğusunda Bartın, güneydoğusunda Karabük, güneyde Bolu, batıda Düzce ve kuzeyde Karadeniz ile çevrilidir. Merkezi ile birlikte sekiz ilçeden oluşan il idari alanının toplam yüzölçümü 3,309 km²'dir. Kapladığı alan itibariyle Türkiye topraklarının %4,2 sine denk gelmektedir. 1990'ların başında Karadeniz bölgesinin en geniş yüzölçümüne (8.628) ve en fazla nüfusuna (1.073.560,1991 yılında) sahip illerden biri iken, 1991 yılında Bartın ve 1995 yılında Karabük ilçelerinin il olarak ayrılması ile hem yüzölçümü hem de nüfusu önemli derecede azalma göstermiştir.

Zonguldak'ın Karadeniz sahil uzunluğu yaklaşık olarak 85 kilometredir. İl bünyesinde 31 belediye ve 365 köy bulunmaktadır. Uzaklığı İstanbul'a 360 kilometre ve Ankara'ya 270 kilometredir. İl merkezi başlangıç hareket noktası alındığında sahil boyunca batıya doğru gidildiğinde Ereğli, Alaplı ve Akçakoca üzerinden İstanbul'a; doğuya doğru Bartın, Kastamonu ve Sinop üzerinden Doğu Karadeniz illerine; güneye doğru Devrek üzerinden Ankara'ya ulaşım sağlanmaktadır. Zonguldak ili genelinde, gerek yaşam koşullarına gerekse ekonomik faaliyetlere daha uygun olması nedeniyle nüfusun kıyı kesimde dağların kuzey yamaçlarında, iç kesimlerde ise vadi içlerinde ve ova özelliği taşıyan düz sahalarda toplandığı görülmektedir. Yer şekillerinin dağlık ve engebeli olması sebebiyle ilin merkezi dahil olmak üzere ilin genelinde dağınık bir yerleşme mevcuttur (Deniz, 2014:301-302).

İlin ekonomik yapısını belirleyen faktörler taş kömürü, demir çelik sanayi, çimento sanayi, orman ürünleri ve kağıt sanayidir. Zonguldak ilinin simgesi haline gelen madenin önemi Osmanlı döneminde olduğu gibi, Cumhuriyetin ilk yıllarında da devam etmiştir. Nitekim 1927 yılında yapılan nüfus sayımına göre en fazla istihdam yaratan madencilik olmuştur. Madencilik, Zonguldak ilinde 1950 ve 1990 yılları arasında en parlak dönemi yaşamıştır. İstihdam alanı oluşturan madencilik 1990 yılından sonra cazibesini kaybederek günümüzde istihdam oluşturmaz hale geldiği bilinmektedir (Genç, 2010:138).

3.1.2. Zonguldak Nüfus Gelişimi

Nüfusun büyüklüğü ve yapısının incelenmesi, sosyo-ekonomik yapının geliştirilmesi için gerekli planlama açısından büyük önem taşımaktadır (İŞKUR, 2012:11). Nüfus, hareket halinde her an ve durmadan değişim gösteren önemli sosyo-ekonomik bir faktördür (Ertürk vd., 2000:240).

Nitekim herhangi bir sahada insanın çevre üzerindeki etki derecesi, öncelikle nüfus miktarı ve yoğunluğa bağlı olmakla birlikte nüfusun sosyo-ekonomik, kültürel ve teknik düzeyi de önem teşkil etmektedir. Nüfus verileri zamana ve mekana göre değişim göstermekte ve herkes için farklı anlamlar ifade etmektedir. Yöneticiler, politikacılar, planlamacılar, yatırımcılar ve bilim insanları için nüfus verileri önem arz etmektedir. Aynı zamanda doğurganlık, bağımlılık oranı ve göçe kaynaklık etme gibi özelliklerde sahiptir. Bu özellikleri ile nüfus, belli bir sayım sınırları belirli bir yerleşim yerindeki toplam insan sayısını ifade eder. Türkiye’de bu ilişkiyi temsil eden illerin başında Zonguldak ili gelmektedir. Şimdiki adı TTK (Türkiye Taşkömürü Kurumu) olan EKİ (Ereğli Kömürleri İşletme Müessesesi) ve Karabük Demir Çelik Fabrikası’nın ihtiyaç duyduğu işgücü açığının kapanması amacı ile özellikle 1950 yıllarından sonra Türkiye’nin farklı illerinden işçi göçü alan Zonguldak, farklı kültürel özelliklere sahip nüfusu barındırmaktadır. Zonguldak, 1950 yıllarından sonra bir sanayi şehri kimliğini kazanarak çevre illere göre daha cazip bir hale gelmiştir. Sanayileşmeye bağlı olarak artan hızlı nüfus aynı zamanda kentleşme sürecini olumlu yönde tetiklemiştir. 1950 den sonra sanayileşmeye bağlı olarak Zonguldak ilinin farklı kültürlerden nüfus toplamaya başlaması, kentleşme ile sanayi arasındaki ilişkiyi ve artan kentsel nüfusun kırsal nüfus üzerindeki etkiyi ortaya koyması bakımından

önem arz etmiştir. Batıda Ereğli ilçesinden başlayarak doğuya doğru sırasıyla, Kozlu, Zonguldak Merkez, Kilimli, Çatalağzı, Filyos, Kokaksu, Bartın ve Amasra yerleşmeleri boyunca kıyı sanayi şeridi oluşmuştur (Deniz, 2014: 303).

1950 yıllarından sonra Zonguldak'ta çıkarılan taş kömürü ve demir-çeliğe bağlı sanayinin ortaya çıkardığı istihdam alanları, özellikle iç kesimlerdeki vadilerde ve düzlük alanlarda yaşayan halkın gözünde ilgi çekiciliğini kaybetmiştir. Temel nedenleri arasında, sanayinin hinterlandı çok geniş olmayan bir alanda kurulması, iç kesimler ve kıyı şeridi arasındaki ulaşımın gelişmemiş olması ve tarımsal faaliyetlerin kendilerine yetebileceklerine inanmalarının etkili olduğu söylenebilir. Bu durum Anadolu'nun pek çok ilinden Zonguldak'a olan göçün hızlandırılmıştır. 1960 yılların başında itibaren Avrupa ülkelerine gerçekleşen işçi göçünün sanayide çalışmayı ön plana çıkarması ildeki kırsal nüfusun görüşlerini değiştirmiş ve kırdan kente doğru bir göç akışı gerçekleşmiştir (Deniz, 2014:304).

Zonguldak, Türkiye Cumhuriyet Devleti'nin ilk il olma özelliğine sahiptir. Türkiye Cumhuriyet Devleti'nin ilk nüfus sayımı 1927 yılında gerçekleşen nüfus sayımıdır. Bu tarihten önce nüfus verilerin kısıtlı olması nüfus coğrafyasına yönelik değerlendirmeleri yetersiz düzeyde bırakmaktadır (Arıbaş ve Öcal, 2007:315). Bu nedenle il bazında veriler, 1927 yılından itibaren ele alınmıştır. Zonguldak nüfusuyla ilgili tüm veriler bu tarihten sonra gerçekleştirilen nüfus sayımına dayanmaktadır. 2007 yılından itibaren ise ADNKS (Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi) her yıl nüfus sayımı hakkında ayrıntılı bilgiye ulaşmaktadır. Yapılan nüfus sayımları, yıllara göre nüfusun toplam sayısı, çeşitli nüfus değişimleri, nüfusun sosyo-ekonomik özellikleri, kentsel ve kırsal nüfus miktarı gibi nüfusa ait çeşitli özellikleri tespit ve analiz edilmesi (Deniz, 2014:304) ile başta planlama olmak üzere bir çok alanda etkin kullanılmasına imkan sağlamaktadır (Zaman ve Coşkun, 2008:266).

Aşağıdaki Tablo 3.1 ve Tablo 3.2'de Zonguldak ili nüfus gelişimi ve değişimi yıllara göre verilmektedir. Tablo 3.1'de gösterilen nüfus sayımı verileri 1927 yılında yapılan ilk nüfus sayımından itibaren 1991 yılında Bartın ve 1995 yılında Karabük ilçelerinin Zonguldak ilinden ayrılarak il olmasına kadar verileri göstermektedir.

Tablo 3.1: Zonguldak İli Nüfus Miktarı ve Nüfus Artış Hızı (1927-1997)

Nüfus Sayım Yılı	Zonguldak İli Nüfusu	Nüfus Artışı	Nüfus Artış Hızı(%)
1927	267,990
1935	322,108	54,180	8.16
1940	349,783	27,675	2.63
1945	383,481	33,698	2.38
1950	426,684	43,263	2.10
1955	491,147	64,463	1.63
1960	569,059	77,912	1.57
1965	650,191	81,132	1.71
1970	743,654	93,463	1.91
1975	836,617	92,963	1.73
1980	954,512	117,895	2.41
1985	1,044,945	90,433	1.79
1990	1,073,560	28,615	0.76
1997	612,722*	-460,838*	*

Kaynak: Deniz, Taşkın (2014); “Zonguldak İlinde Nüfusun Gelişimi ve Dağılışı,” *Doğu Coğrafyası Dergisi*, Cilt 19, Sayı 32, s.299-320. *Bartın ve Karabük’ün ayrılması

1927 yılında yapılan ilk nüfus sayımı Zonguldak ili nüfus miktarı 267,990 düzeyinde gözükmeştir. 1935 yılında yapılan ikinci nüfus sayımında ilin nüfus miktarı 54,180 artarak 322,108 olmuştur. Ancak 1927 yılından 1935 yılına kadar ilin nüfus sayısı artış göstermesine rağmen nüfus artış hızında bir azalma söz konusudur. Bu azalışın nedeni olarak ülkenin Birinci Dünya Savaşında bulunması sebebiyle erkeklerin silah altında olması, doğumların az ve ölümlerin fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Yıllar itibariyle Zonguldak ilinde nüfus sayısı sürekli artış eğiliminde olmuş ve TTK (Türkiye Taşkömürü Kurumu) sayesinde cazip bir il haline gelmiştir. Bu artışın kırılma noktası Bartın ve Karabük ilçelerinin Zonguldak İlinden ayrılarak il oldukları döneme denk gelmektedir (Deniz, 2014:306).

Tablo 3.2: Zonguldak İli Nüfus Miktarı ve Nüfus Artış Hızı (2000-2014)

Nüfus Sayım Yılı	Zonguldak İli Nüfusu	Nüfus Artışı	Nüfus Artış Hızı(%)
2000	615,599	2,877	0.71
2007	615,890	2,291	3.02
2008	619,151	3,261	0.53
2009	619,812	661	0.11
2010	619,703	-109	-0.1
2011	612,406	-7,297	-11,8
2012	606,527	-5,879	-9.6
2013	601,567	-4,960	-8.2
2014	598,796	-2,771	-4.2

Kaynak : <http://www.nufusu.com/il/zonguldak-nufusu>, (Erişim Tarihi: 05.04.2016).

Daha önce bahsedildiği gibi Bartın ve Karabük ilçelerinin Zonguldak ilinden ayrılarak il olmasıyla Zonguldak ili hem nüfus bakımından hem de kapladığı alan bakımından bir azalma göstermiştir. 2000 yılından sonra nüfus artışı 2009 yılına kadar artış eğilimi göstermiş ve 2009'dan sonra hızlı bir azalış trendine girmiştir. Azalışın nedenleri arasında iş imkanlarının olmaması, işsizliğin artması ve TTK'nın eski cazibesini kaybetmesi ile halkın sanayileşmiş ve iş imkanlarının olduğu çevre illere göç etmesi sayılmaktadır (Deniz, 2014:305).

3.1.3. Zonguldak'ta Yıllara ve Cinsiyete Göre Nüfus

Bir alanda hayatlarını sürdüren bireyler ile ilgili değişkenlerin başında yaş ve cinsiyet özellikleri gelmektedir. Ülkelere göre nüfusun yaşı ve cinsiyet özellikleri büyük oranda farklılıklar göstermektedir. Sosyo- ekonomik yansımaları açısından yaş ve cinsiyet özellikleri önemli temel faktörlerdir (Haupt ve Kane, 2004:5)

Ülkelerin nüfusu cinsiyet bakımından farklılık gösterdiği gibi kentlerde de farklılıklar gösterebilmektedir. Aşağıdaki Tablo 3.3'de Zonguldak ilinin 2007 – 2014 yılları arasında kadın - erkek ve toplam nüfus sayıları gösterilmektedir.

Tablo 3.3:Yıllara ve Cinsiyete Göre Zonguldak Nüfusu (2007-2014)

YILLAR	ERKEK	KADIN	TOPLAM
2007	302.827	313.063	615.890
2008	304.997	314.154	619.151
2009	306.075	313.737	619.812
2010	307.550	312.153	619.703
2011	302.370	310.036	612.406
2012	299.301	307.226	606.527
2013	296.910	304.657	601.567
2014	295.878	302.918	598.796

Kaynak : <http://www.nufusu.com/il/zonguldak-nufusu>, (Erişim Tarihi: 08.03.2016).

Zonguldak'ta kadın ve erkek nüfusları arasında büyük bir fark olmamakla birlikte kadın nüfusunun erkek nüfusundan daha fazla olduğu göze çarpmaktadır. Kadın- erkek nüfus sayısında gözükten bu değişimin temel sebebi sosyo-ekonomik koşullar sebebiyle yaşanan göç hareketleridir (Deniz, 2014:310).

3.1.4. Zonguldak'ta Göç

Göç, insanlık tarihinin başladığı dönemlerden günümüze kadar var olan bir olay ve bir hareketliliklerdir. Göç kavramı, insanların buldukları yerden sosyal, ekonomik, siyasal ve kültürel sebeplerden dolayı başka bir alana hareket etmelerine verilen isimdir ve evrensel bir olay olarak tanımlanmaktadır (Koçak ve Terzi, 2012:164).

Türkiye'de göçler, kırdan kente, kırdan kıra, kentten kente ve kentten kıra olabilmektedir. Göç sonucu nüfus dağılımında ciddi oranda dengesizlikler oluşmuştur. Doğu Anadolu ve Karadeniz göç veren bölgelerin başında yer almaktadır (Koçak ve Terzi, 2012:165).

Tablo 3.4 Karadeniz bölgesinin Doğu Karadeniz bölümünde yer alan Zonguldak ilinin yıllara göre aldığı göç, verdiği göç ve göç farkı verilerini göstermektedir.

Tablo 3.4: Zonguldak'ta Yıllara Göre Göç Hareketleri (2010-2014)

	Aldığı Göç	Verdiği Göç	Göç Farkı
2010	15,712	23,267	-7,555
2011	15,822	23,658	-7,486
2012	14,279	22,687	-8,408
2013	17,006	25,571	-8,685
2014	18,115	24,783	-6,668

Kaynak: <http://www.nufusu.com/il/zonguldak-nufusu>, (Erişim Tarihi: 10.04.2016).

Tablo 3.4 incelendiğinde Zonguldak'ta 2010-2014 yılları arasında gerçekleşen göç hareketinin vermek yönünde olduğu görünmektedir.

Göç durumunun Tablo 3.4'te gösterildiği gibi vermek yönünde olmasının nedenleri arasında iş imkanlarının olmaması, işsizliğin artması ve TTK'nın eski cazibesini kaybetmesi ile halkın sanayileşmiş ve iş imkanlarının olduğu çevre illere göç etmesi sayılabilir.

3.1.5. Zonguldak Temel İşgücü Göstergeleri

İşgücü piyasasına ait verilerin derlenmesinin en önemli ve temel amacı istihdamın artırılmasıdır (İŞKUR, 2015:7).

Zonguldak ilinin 2008-2014 yılları arasındaki işgücü temel göstergeleri olan işgücüne katılım oranı, istihdam oranı ve işsizlik oranı değişimi Tablo 3.5'te gösterilmiştir.

Tablo 3.5: Zonguldak İli Temel İşgücü Göstergeleri

Zonguldak	İşgücüne Katılma Oranı	İstihdam Oranı	İşsizlik Oranı
2008	57,1	53,2	6,9
2009	57,3	53,1	7,3
2010	52,2	46,6	10,7
2011	56,1	51,6	8,1
2012	57,4	53,1	7,5
2013	55,3	51,2	7,6
2014	-	-	-

Kaynak: İŞKUR (2014); İşgücü Piyasası Araştırma Raporu <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, (Erişim Tarihi: 05.04.2016). 2014 yılına ait işgücü göstergelerinden bahsedilmemiştir. Hane halkı işgücü istatistikleri 2014 yılı itibarıyla yeni seriye başlamış olup, bu seri 2014 yılı öncesi yayınlanan sonuçlarla karşılaştırılabilir nitelikte değildir.

Tablo 3.5 incelendiğinde her bir göstergeye ait oranın kendi içerisinde paralele yakın bir seyir izlediği görülmektedir. Yıllar itibariyle bakıldığında işgücüne katılma oranının en düşük %52,2 ile 2010 yılına, en yüksek katılım oranı ise %57,4 ile 2012 yılına ait olduğu göze çarpmaktadır. İl bazında işsizlik oranı en yüksek 2010 yılında %10,7 iken 2013 yılında bu oran %7,6 düzeyinde gerçekleşmektedir. İşgücüne katılım oranının en düşük olduğu 2010 yılının istihdam oranının %46,6 ile aynı zamanda en düşük yıl olduğu görülmektedir. Tablo 3.5’de genel olarak işgücüne katılım oranının düşük olduğu işsizlik oranının arttığı buna bağlı olarak da istihdam oranının düştüğü de göze çarpmaktadır (İŞKUR, 2014:8).

3.1.6. İl Düzeyinde İşe Yerleştirme

İşe yerleştirmeler bir ülkede bir bölgede ya da bir şehirde yaşayan çalışma çağındaki işgücüne iş fırsatları sunmada ve işsizlik sayısını azaltmada önemli rol oynamaktadır. Bu iş fırsatları oluşturan kurumların başında İŞKUR gibi kurumlar gelmektedir.

Tablo 3.6:Cinsiyete Göre İşe Yerleştirme (Sayı) (2010-2014)

Zonguldak	Erkek	Kadın	Toplam
2010	1022	236	1258
2011	1192	844	2036
2012	2487	1064	3551
2013	4549	1633	6182
2014	3512	1719	5231

Kaynak : İşkur (2015): İşgücü Piyasası Araştırma Raporu <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>. (Erişim Tarihi: 05.04.2016).

İşe yerleştirmeyi gösteren Tablo 3.6’ya göre yıllar itibariyle karşılaştırma yapıldığında Zonguldak ilinde, 2010 yılında toplam işe yerleştirilen işgücü 1258 kişi olup bunun 1022 kişi erkek işgücü, 236 kişisi kadın işgücünden oluşmaktadır. Bu sayı 2013 yılında dört katından fazla bir artış göstererek toplam işe yerleştirme sayısı 6182 olmuştur. Ancak 2014 yılında bakıldığında bir önceki yıla göre bir düşüş yaşanmıştır. İşe yerleştirme rakamların belirgin bir artış göstermesinin arkasın işgücü piyasasında İŞKUR’un aktif rol oynaması yatmaktadır (İŞKUR, 2015:18-19).

3.2. Literatür Taraması

Sundström and Stafford (1992) çalışmalarında, 1980-1990 döneminde İsveçli kadınların işgücüne katılımı ile doğurganlık değişkeni arasındaki ilişki için hükümet politikaların önemini araştırmışlardır. Politikaların hem doğurganlık hem de kadına ücret için teşvik edici bir faktör olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Chevalier and Viitanen (2002) İngiltere’de annelerin küçük yaşlardaki çocuklara sahip olması işgücüne katılımı ile çocuk bakımı arasındaki ilişkiyi Granger nedensellik testi ile analiz etmişlerdir. Çalışmada, çocuk bakımı ile işgücüne katılım arasında tek yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmış ve bu durumun çocuk bakım tesislerin eksikliğiyle kadınların işgücüne katılımının kısıtlandığı fikrini desteklediğini ortaya çıkarmışlardır.

Jaumotte (2003) çalışmasında, kadının eğitiminin, genel işgücü piyasa koşullarının ve kültürel tutumlarının kadın işgücü katılım oranının belirleyicisi olduğu sonuca ulaşmıştır

Bloom vd. (2007) çalışmalarında 97 OECD ülkesi için 1960-2000 döneminde kürtaj kanunların geçerli olduğu ülkelerde doğurganlığın işgücü katılım oranı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Kürtaj konusundaki yasal kısıtlamaların doğurganlığı azalttığı ve iş piyasasına katılımı olumlu etkilediği sonucuna varmışlardır

Schmid (2010) çalışmasında, toplam 24 Avrupa Birliği (AB) üyesi ülke için kadınların işgücü piyasasına katılımının nasıl artırılabileceğini araştırmıştır. Çalışma sonucunda kadınların esnek çalışma saatlerinden yararlanabilmek için standart olmayan çalışma şekillerini (part-time, kendi hesabına vb.) tercih ettiği sonucuna ulaşmıştır. Aynı zamanda standart olmayan iş olanakların artması sonucunda kadınların işgücüne katılım oranının arttığı ifade etmiştir. Kadınların işgücüne katılımını etkileyen değişkenler olarak, kadın ve erkek için farklı vergi uygulamaları, yaşlı ve çocuk bakımı, işsizlik sigortası, sendika üyeliği, yaş ve demografik faktörleri kullanmıştır.

Croda vd. (2011) Almanya üzerinde yaptığı bir çalışmada kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkileyen en önemli faktörün çocuk sayısı olduğu

sonucuna varmıştır. Ayrıca kadınların eşlerinin elde ettiği gelirin kadınların iş gücüne katılımı üzerinde küçük bir etkiye sahip olduğu ulaştığı diğer bir sonuçtur.

Genre vd. (2010) çalışmasında, Avrupa Birliğinde kadınların işgücü piyasasına katılımında kurumların etkisini araştırmıştır. Bu çalışmada 12 AB ülkesine ait veriler 1980-1990 yılları için panel veri yöntemi kullanarak analiz edilmiştir. Bulunan bulgular, işgücü piyasasındaki kurumların çok katı olmasının kadınların işgücüne katılımını negatif etkilediği ve genç yaştaki kadınların işgücüne katılımını en fazla eğitim ve doğurganlık değişkenlerinin etkilediği şeklindedir.

Shahnaz and Naqvi (2002) çalışmalarında Pakistan'da kadının işgücüne katılımının düşük seviyede olduğunu açıklamışlar. Yapılan işgücü çalışmasına göre, 1999-2000 yıllarında kadının işgücüne katılım oranı toplam işgücüne katılım oranının %14'ü kadardır. Kadınların işgücüne katılım oranı Pakistan'da yıllık büyüme oranını hafif düzeyde etkilemekte ve 1980-99 yıllarında bu oran %4 iken, 1995-98 yıllarında %5.1 oranına ulaşmıştır. Fakat diğer Doğu Asya ülkeleriyle karşılaştırıldığında hala düşük düzeyde kalmaktadır. Yapılan bu çalışmada kadının çalışma hayatına katılımını etkileyen birçok anahtar faktörler olduğunu belirtmişler. Bu faktörlerin medeni durum, eğitim düzeyi, hane halkı gelir düzeyi, hanede çalışan sayısı, yaşadığı yer ve çocuk sayısı olduğu sonucuna varılmıştır.

Hafez ve Ahmet (2002) çalışmalarında, işgücü piyasasında kadınların katılımı etkileyen birçok sosyo-ekonomik ve demografik faktörleri incelemişlerdir. Çalışma alanı olarak Mandi Bahaudi seçilmiştir. Kadın işgücü üzerinde etkili olan faktörler olarak, kadın ve eşinin eğitim düzeyi, kadının yaşı, aile yapısı ve hane halkı sayısı, hane halkı geliri ve yaşadığı yer kullanılmıştır. İlgili faktörlerin Logit ve Probit model kullanarak analiz etmişlerdir. Çalışmanın bulgularına göre, kadının işgücüne katılımını güçlü ve pozitif etkileyen faktör eğitim düzeyi olarak bulunmuş bunun yanında hane halkı geliri, ailede çalışan sayısının da önemli derecede etkilediği olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Yabancı literatürün yanı sıra kadınların çalışma hayatına ilişkin Türkiye'de de yapılan çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Çalışmaların çoğunluğunu makro düzeyde yapılan ekonometrik analizler oluşturmaktadır (Özer ve Biçerli,

2003/2004; Dayıoğlu ve Kırdar, 2010; Kızılgöl, 2012; Korkmaz ve Korkut, 2012; Bozkaya, 2013; Önder, 2013; Kılıç ve Öztürk, 2014; Dublen, 2014). Bölgesel (Davashlıgil, 2011; Er, 2013) ve il (İçin, 2012; Büyüknalbant, 2009) düzeyinde yapılan araştırmalar ise sınırlı sayıdadır.

Özer ve Biçerli (2003/2004) çalışmalarında Türkiye’de 1988-2001 dönemi için kadınların işgücü katılımını etkileyen unsurları tespit etmeye yönelik bir çalışma için Türkiye geneli, kırsal ve kentsel alanlara ilişkin panel veri kullanarak kısıtlı en küçük kareler regresyonu ile birimlere özgü sabit terimlerle sabit etkiler ve rassal etkiler modelleri kullanmışlardır. Modelde analiz edilen çok sayıda makro özellikli değişkenlerden anlamlı bir sonuç elde edilmezken; kadın aktif nüfus oranı içinde ev kadınlarının oranı, istihdam edilen kadın işgücü içinde ücretsiz aile işçilerinin oranı ve 12+ yaş nüfus içinde toplam emeklilerin oranı değişkenlerinden beklenen yönde anlamlı sonuçlar elde etmişlerdir.

Dayıoğlu ve Kırdar (2010) çalışmalarında kadınların işgücüne katılımının başlıca özelliklerini açıklamış ve birçok demografik ve ekonomik değişkenle kadınların işgücüne katılımı ile ilişkisini açıklamıştır. Logit regresyon yöntemi kullanılarak, eğitim, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, hane halkı geliri şehir büyüklüğü kadınların işgücüne katılımı üzerinde belirleyici olduğu sonucuna varılmıştır.

Kızılgöl (2012) çalışmasında, 2002-2008 yıllarına ait hane halkı bütçe anketlerinden derlediği verileri bir araya getirerek birleştirilmiş veri seti ile Logit model analizleri yapmıştır. Analiz sonucunda evli ve bekar kadınların işgücüne katılma kararları üzerinde eğitim düzeyinin, hane halkı gelirinin, bağımlılık oranının, oturulan evin mülkiyetinin ve kadının yaşının en temel ve önemli faktörler olduğu gösterilmiştir. Ayrıca çocuk sayısı kentsel alanda işgücüne katılımı azaltırken kırsal alanda artırmaktadır.

Korkmaz ve Korkut (2012) çalışmalarında, kadınların yıllar itibariyle eğitim düzeyi, medeni durum ve yaş gibi değişkenlerin işgücüne katılımı üzerinde durarak, kadının istihdam edilmesinin önündeki engelleri tartışmışlardır.

Bozkaya (2013) çalışmasında 1988-2012 dönemi için Türkiye’de işgücüne katılımını etkileyen faktörleri Var analizi ile test ederek, kadınların işgücüne

katılımını kısıtlayan çeşitli sosyo-ekonomik faktörlerin olduğu (çalışma saatleri, düşük ücret, çocuk sayısı, çocuk bakım tesisleri) sonucuna varmıştır.

Kılıç ve Öztürk (2014) çalışmalarında 2002-2008 hane halkı bütçe anketinden yararlanarak Probit Modeli ile tahmin ettikleri kadınların işgücüne katılımı modelinde eğitim, medeni durum, ekonomik kaynak, toplumsal cinsiyet algısı ve yerleşim yeri değişkenlerin kadınların işgücü katılımını etkileyen ve önemli ölçüde belirleyen faktörler olduğu ortaya koymuşlardır.

Dublen (2014) çalışmasında, Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına katılımlarını etkileyen unsurları lojistik regresyon analizini yaparak açıklamıştır. Bu bağlamda veri seti olarak 2012 yılını ait TÜİK tarafından hazırlanan hane halkı işgücü anketi mikro veri setinden yararlanılmıştır. Çalışma sonucunda kadınların işgücüne katılımında eğitimin etkin bir belirleyici olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte yaş ile kadınların işgücüne katılımı arasında ters U şeklinde bir ilişkinin varlığına ve medeni durumlarının kadınların işgücüne katılımında etkili birer unsur olduğuna ilişkin sonucuna ulaşmıştır.

Er (2013) yaptığı bölgesel çalışmasında İBBS-2 için 2010 verilerinden yararlanarak çoklu regresyon analizi ile mekânsal bağımlılık içeren modeller kullanmıştır. Yaptığı analiz sonucunda kadınların işgücüne katılım oranı üzerinde eğitim düzeyinin, erkeklerin işgücüne katılım oranının, kadınların tarım sektöründeki payının pozitif, doğurganlık oranının ise negatif etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Karataş (2006) çalışmasında işgücü piyasasında, kadın işgücünün en sık karşılaştığı sorunlar olan düşük ücretle istihdam edilmeleri, enformal sektörde istihdam edilmeleri, sosyal güvenceden yoksun olmaları ve çalışma yaşamına girerken ve girdikten sonra karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığı gibi faktörleri anket yöntemini kullanarak saptamaya çalışmıştır.

Davaslıgil (2011) çalışmasında, kırsal bölgedeki kadın işgücünün işteki durumları üzerinde etkili olan faktörleri tespit etmeye çalışmıştır. TÜİK işgücü veri setinden elde edilen açıklayıcı değişkenlerin kırsal bölgedeki kadınlarının işteki durumları üzerindeki etkileri Multinomial Logit model kullanarak açıklamaya çalışmıştır. Kırsal bölgede çalışan kadınların durumları üzerinde

birçok faktörün yanı sıra yaş, medeni durum, ücret, sosyal güvence cinsiyet ayrımcılığı, eğitim gibi faktörlerin olduğu sonucuna varmıştır.

İçin (2012) Yalova üzerinde yapılan çalışmada, kadınların çalışma hayatına dahil olmasıyla birlikte iş, ev ve toplumsal hayatta karşılaştıkları sorunları anket yöntemini kullanarak incelemiştir. Tüm dünyada meydana gelen değişim gelişim kadınları etkilemiş, toplumsal değişim, eğitim imkanlarıyla meydana gelen artış, hukuki düzenlemeler geliştirilen yeni çalışma saatleri kadınların daha fazla piyasada kalmasını sağlamıştır. Ancak kadınların çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık, düşük ücret, cinsel taciz, işe alma işe yerleştirme ve işte yükselme gibi sorunlarla karşı karşıya kalma sonucuna varmıştır.

Büyüknalbant (2009) çalışmasında kadın işgücü sorunları ve ekonomik kalkınma üzerindeki durumunu ortaya koymak amacıyla yaptığı bu çalışmada, Kayseri ilinde alan araştırması yapmıştır. Bu doğrultuda farklı meslek gruplarında çalışan 365 bayana 30 soruluk anket uygulanarak Kayseri’de kadın işgücünün konumu tespit edilerek, ekonomik kalkınmada etkin olabilmesi için neler yapılması gerektiği konusunda öneriler sunmuştur.

4. ZONGULDAK İLİNDE ÇALIŞAN KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATLARINI ETKİLEYEN SOSYO-EKONOMİK FAKTÖRLERİN TESPİTİNE YÖNELİK UYGULAMALI BİR ANALİZ

4.1. Araştırma Evreni ve Örneklem

Herhangi bir araştırma yapılırken birbirinden farklı iki yöntem izlenmektedir. Bunlardan ilki, en sağlıklı, güvenilir ve geçerli araştırma yöntemi evrenin tümünü araştırma konusu yapan ve inceleyen tam sayım yöntemidir. İkinci yöntem ise evrenin tümü yerine onu temsil edebilecek bir örneklem oluşturmaktır. Araştırma konusu bu örneklem yöntemi üzerinde gerçekleşir (Özmen, 1999: 26).

Çalışmanın konusu “Çalışan Kadınların Çalışma Kararlarını Etkileyen Sosyo-Ekonomik Faktörler: Zonguldak İli Örneği” olduğu için Zonguldak'ta yer alan değişik sektörlerde çalışan kadınlardan oluşmaktadır. Ancak bütün çalışan kadınların hepsiyle tek tek görüşmek zahmetli ve maliyetli olduğu için değişik sektörlerde çalışan kadınların tümü çalışma kapsamına dahil edilmemiştir. Örneklem olarak 742 çalışan ele alınmıştır.

4.2. Anket Formu

Ankette toplam 58 soru sorulmuştur. Bu sorularla ankete katılanların özellikleri ve düşünceleri analiz edilmeye çalışılmıştır. Anket yaş, çocuk sayısı, eğitim durumu, gelir, gibi çoktan seçmeli sorulardan oluşmaktadır.

Uygulanan anket, Zonguldak ilinde çalışan kadınların demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik 13, iş durumu ve çalışma koşullarına ilişkin 6, çalışma hayatlarına ilişkin 39 olmak üzere toplam 58 sorudan oluşmaktadır. Anket soruları 25 pilot uygulama neticesinde gözden geçirilmiş ve düzenlenmiştir.

4.3. Veri Toplama Yöntemleri ve Çözümlemeleri

Anket uygulaması araştırmacı tarafında yüz yüze görüşme yöntemiyle yapılmıştır. Yüz yüze görüşmenin mümkün olmadığı durumlarda anket formları katılımcılara bırakılıp daha sonra alınmak suretiyle anket çalışması tamamlanmıştır.

Anket çalışmasından sonra veriler SPSS (Statistical Program For Social Science) paket programında hazırlanan veri tabanına aktarılarak analiz yapılmış çıkan sonuçlar tablolaştırılarak amacına uygun yorumları yapılmıştır ki-kare testi, t testi ve F testi ile desteklenmiştir.

Ki-Kare testi İçin;

Araştırmanın ana kütlesi Zonguldak'ta farklı sektörlerde yer alan çalışan kadınlardır. Örneklem sayısı zonguldak merkez için %10'luk sapma ve yaklaşık %50 ulaşılabilir olma varsayımı altında aşağıdaki formüle göre hesaplanmıştır

$$n = \frac{p(1-p)N}{(N-1)\sigma_p^2 + P(1-P)} \quad (4.1)$$

σ_p^2 =varsayımını bulabilmek için %95 güven aralığı için $1.96\sigma_p^2 = 0.10$ buradan

$$\sigma_p^2 = (0.05)^2 = 0.0025 \text{ olur} \quad (4.2)$$

Bu çalışmada hipotezlerin bilimsel değer taşıyabilmesi için test edilmesi gerekmektedir. Hipotezler, genel de sosyal bilimlerde parametrik nonparametrik hipotezler tarafından sınanmaktadır. Bu testler ana kütle dağılımı hakkında varsayım yapmaksızın ve belirli parametre değerlerine sahip olmaksızın hipotezleri sınavabilmektedir. Parametrik olmayan testlerden en yaygın olanı ki-kare (χ^2) testidir. Bu testin amacı, örnek değerlerinin dağılımın hipotezde öne sürülen ana kütle dağılımını destekleyip desteklemediğini araştırmaktır. Test edilmeden önce hipotezler kurulur. Bu testteki hipotezler aşağıdaki gibi formülleştirilmiştir.

Değişkenler arasında;

H_0 : j. Soru için ilişki yoktur

H_1 : j. Soru için ilişki vardır

j: ankette bulunan sorulardır= 1.....n

H_0 hipotezini test edebilmek için aşağıdaki formülü hesaplanan (χ^2) değeri bulunur

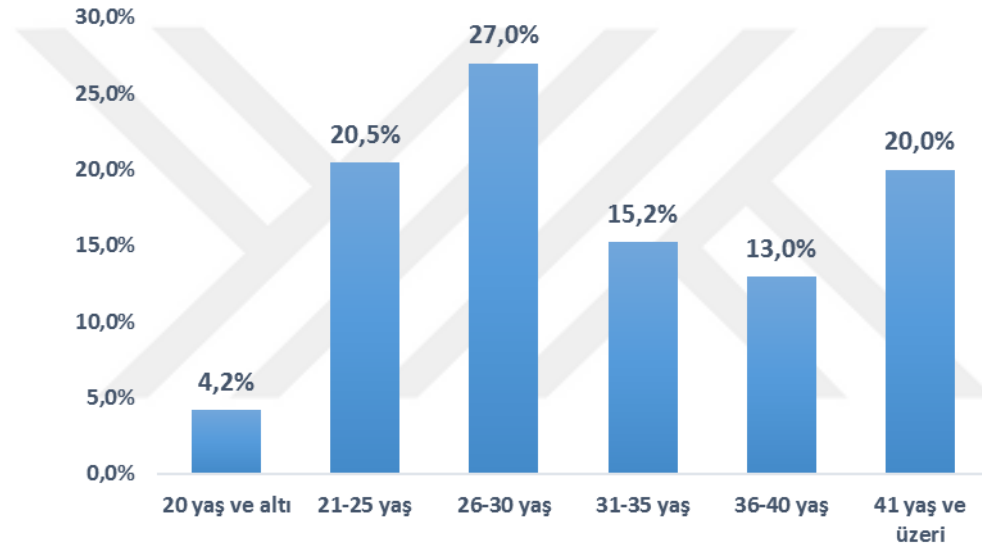
χ^2 SD, $\alpha < \chi^2$ hesaplanan ise H_0 reddedilir, değilse reddedilemez

Bu çalışmada seçilen güven aralığı (0.05)'den p olasılığı küçük olduğu zaman H_0 red edilir, H_1 hipotezi red edilmez (Karataş, 2006:101).

4.4. Bulgular ve Yorumlar

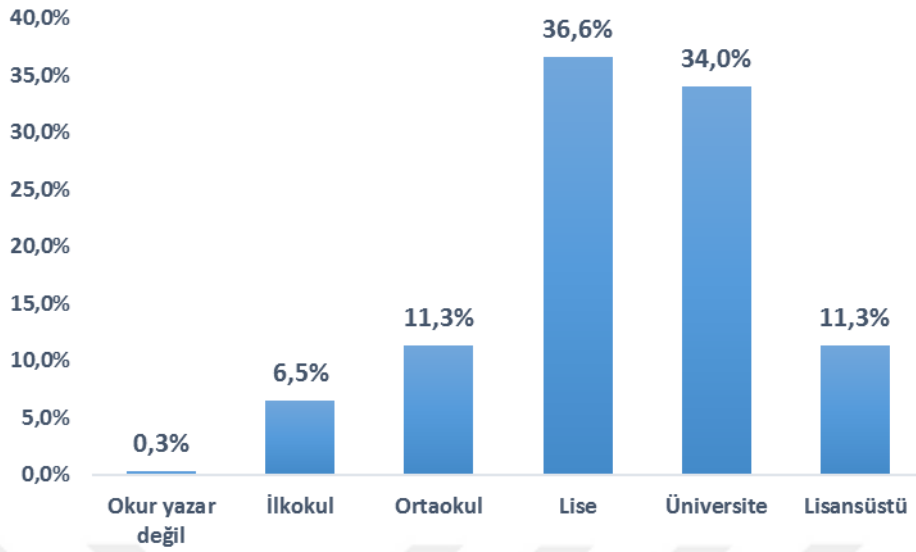
Araştırmanın bu bölümünde geliştirilmiş olan ölçme araçlarından elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular, grafikler ve yorumlar sunulmuştur.

Grafik 4.1: Yaş Gruplarının Dağılımı



Araştırmaya katılanların yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde çalışma hayatında genç yaşta yer alanların önemli bir paya sahip olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan kadınların %4,2'sinin 20 yaş ve altı, %20,6'sının 21 – 26 yaş, %27,0'ının 26 – 30 yaş, %15,2'sinin 31 – 35 yaş, %13,0'ının 36 – 40 yaş, %20,0'ının 41 yaş ve üzeri olduğu belirlenmiştir.

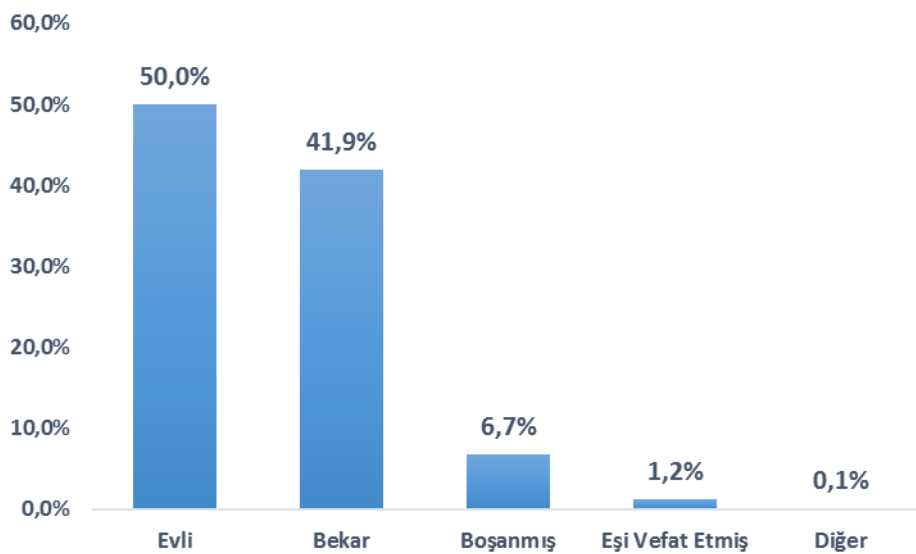
Grafik 4.2: Eğitim Düzeyi Dağılımı



Araştırmaya katılan kadınların eğitim düzeyi dağılımları incelendiğinde görülüyor ki %0,3'ünün okur – yazar olmadığını, %6,5'inin ilkokul, %11,3'ünün ortaokul, %36,6'sının lise, %34,0'ının üniversite, %11,3'ünün lisansüstü olduğu belirlenmiştir.

Çalışan kadınların büyük çoğunluğunun %36,60'luk bir oran lise mezunu olduğu görülmektedir. Üniversite mezunları kadınları %34'lük bir oran ile ikinci sırada yer almaktadır.

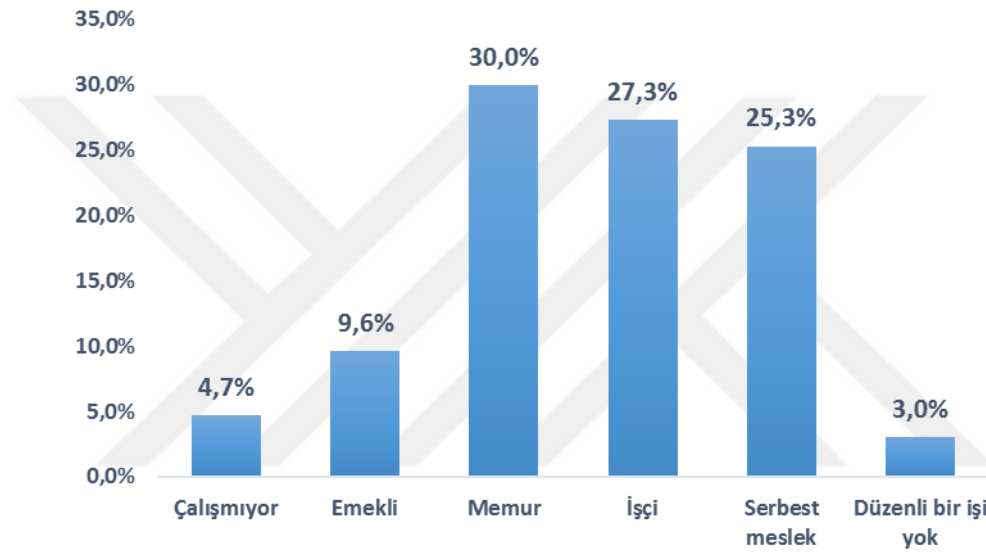
Grafik 4.3: Medeni Durumun Dağılımı



Araştırmaya katılan kadın çalışanların medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde çalışanların %50'si yani yarısı evli olanlar oluşturmakta, hemen ardından ikinci sırada bekar kadın çalışanlar %41,9'lık bir oran ile takip etmektedir. %6,7'sinin boşanmış, %1,2'sinin eşi vefat etmiş, %0,1'inin diğer olduğu belirlenmiştir.

Aynı zamanda kadın çalışanların eşlerinin iş durumları kadınların çalışma hayatları üzerinde etkisi olduğu ve bu durum aşağıda sunulmuştur.

Grafik 4.4: Eşin İş Durumunun Dağılımı

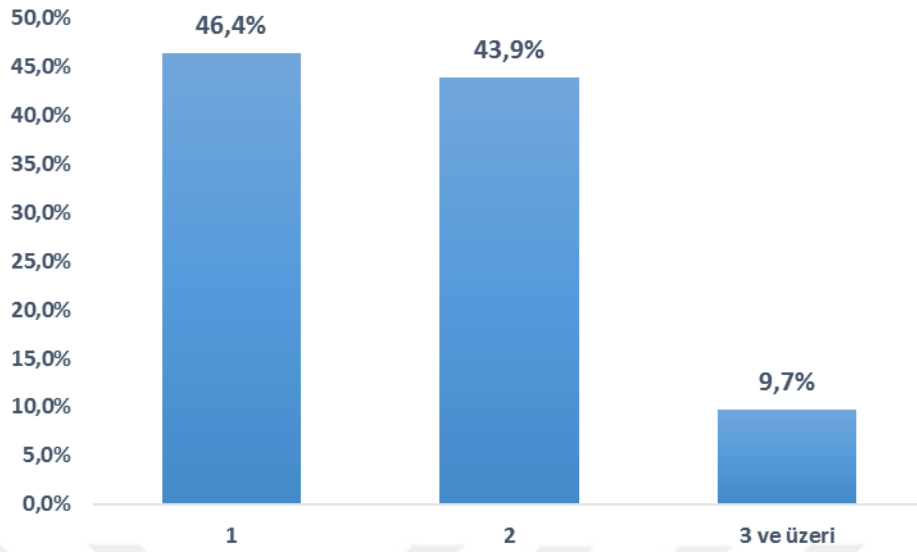


Eş iş durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %4,7'sinin çalışmıyor, %9,6'sının emekli, %30,0'ının memur, %27,3'ünün işçi, %2,3'ünün serbest meslek, %3,0'ının düzenli bir işi yok olduğu belirlenmiştir.

Eş iş durumuna bakıldığında %30 oranında memur eşler oluşturmaktadır. Hemen ardında eşi işçi olanlar oluşturmakta en düşük orana sahip çalışan kadınların %4,7'lik bir oran ile eşleri çalışmıyor olarak görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışan kadınların sahip oldukları çocuk sayısına ilişkin veriler Grafik 4.5'te verilmiştir.

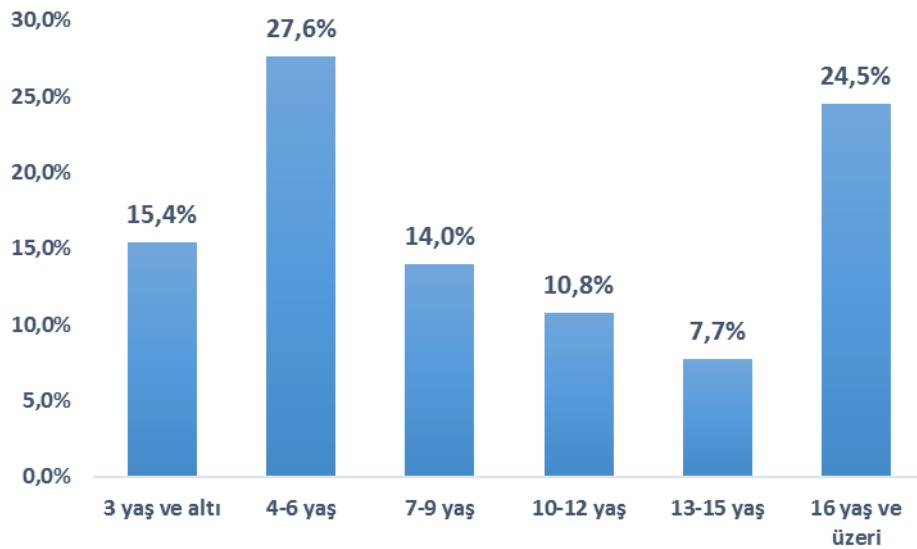
Grafik 4.5: Çocuk Sayısının Dağılımı



Çocuk sayısı durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %46,4 oranında tek çocuk sahibi kadınların çoğunlukta olduğu görülmektedir. İkinci sırada %43,9'luk ise 2 çocuk sahibi kadınlar yer almakta ve %9,7'lik ise 3 ve üzeri olduğu belirlenmiştir.

Kadınların çalışma hayatına katılım kararlarını vermesinde küçük yaşlarda çocuk sahibi olup olmaması büyük oranda etkili bir faktördür.

Grafik 4.6: En Küçük Çocuğun Yaş Dağılımı

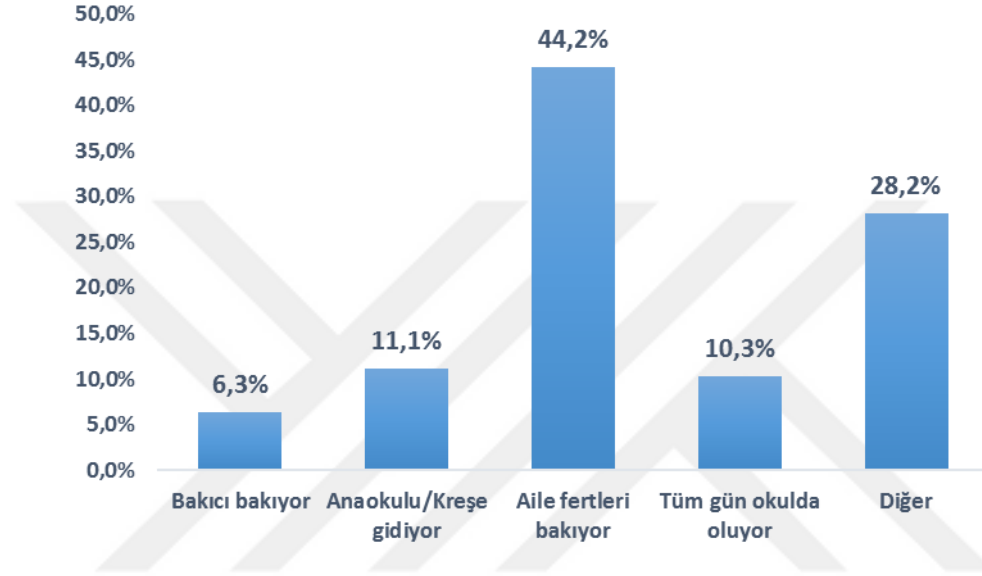


En küçük çocuğun yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde %15,4'ünün 3 yaş ve altı, %27,6'sının 4 – 6 yaş, %27,6'sının 7 – 9 yaş, %14,0'ının 7 – 9 yaş,

%10,8'inin 10 – 12 yaş, %7,7'sinin 13 – 15 yaş, %24,5'inin 16 yaş ve üzeri olduğu belirlenmiştir.

Çalışan kadınların en fazla 4-6 yaş grubu çocuklara sahip olduğu ve bu oran %27,6'ya tekabül etmektedir. İkinci sırada %24,5'lik bir oran ile 16 yaş ve üzeri çocuk sahibi çalışan kadınlar oluşturmaktadır.

Grafik 4.7: İşleyen Çocuk Bakımı Dağılımı



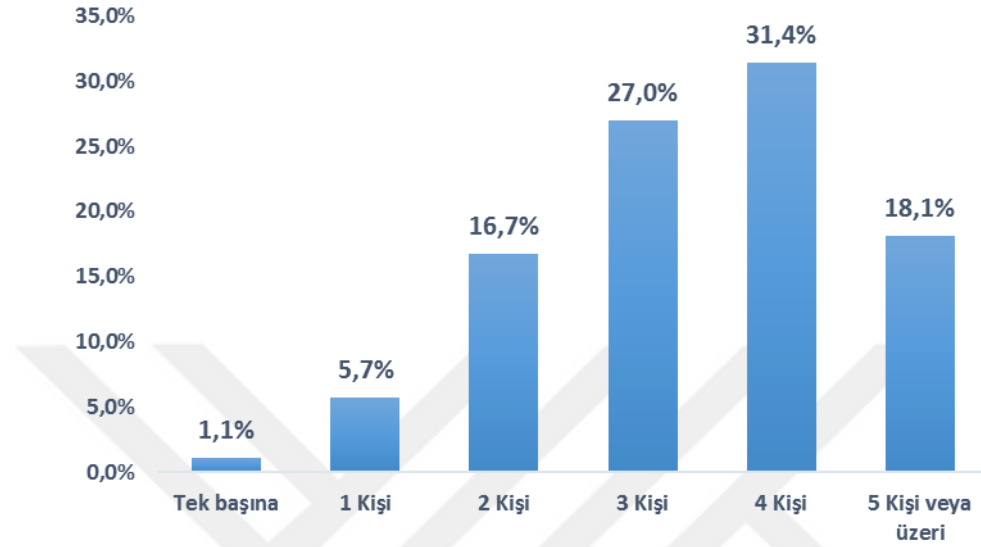
Çocuk sahibi olan kadınların çalışması çocuk bakımı için başkasından yardım almasına bağlıdır. Bu durumda bakım hizmeti için ödenen masraf ile kadının çalışması durumunda elde ettiği ücret arasında bir kıyaslamaya neden olmakta, aradaki farkın az olması kadınların işgücü arzını azaltmaktadır. Dolayısıyla bakım hizmeti için ödenen masraf kadınların çalışma hayatına katılımını etkilemektedir (İçin, 2012:55).

İşleyen çocuk bakımlarına göre dağılımları incelendiğinde %6,3'ünün bakıcı bakıyor, %11,1'inin anaokulu/kreşe gidiyor, %44,2'sinin aile fertleri bakıyor, %10,3'ünün tüm gün okulda oluyor, %28,2'sinin diğer olduğu belirlenmiştir.

Yukarıdaki veriler arasında işleyen çocuk bakımı %44,2'lik oranla aile fertleri baktığı görülmektedir, çocuk bakımının, aile fertlerinden biri üstlenmesi aynı zamanda masrafları azaltma gibi bir sonuç çıkarılabilir.

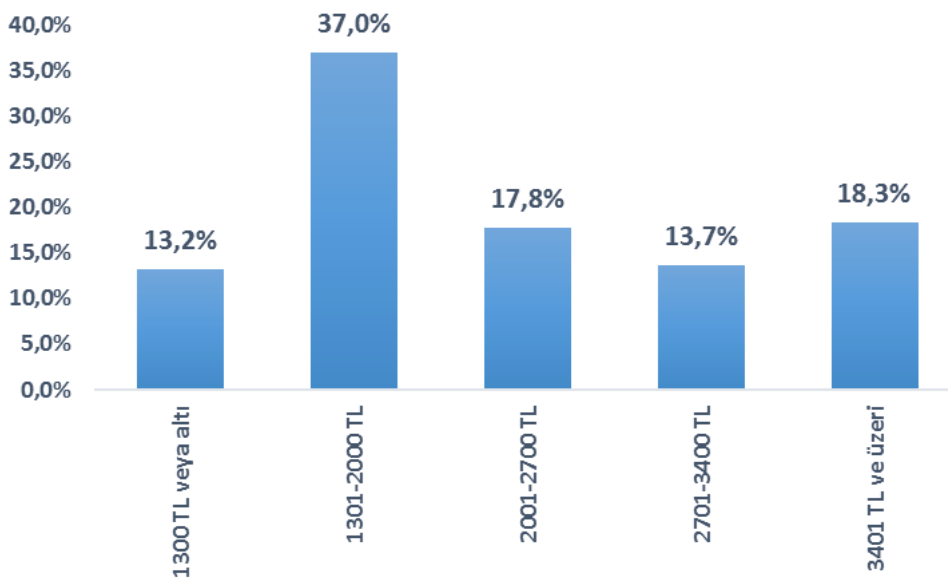
Hane gelir ve giderlerin dengede olabilmesi ya da hanede yaşayan üyeler hane masraflarını en aza indirmek için, hanede yaşayan ve çalışan kişi sayısı kadınların çalışma hayatına katılımını büyük ölçüde etkilemektedir.

Grafik 4.8: Yaşanılan Hanedeki Kişi Sayısı Dağılımı



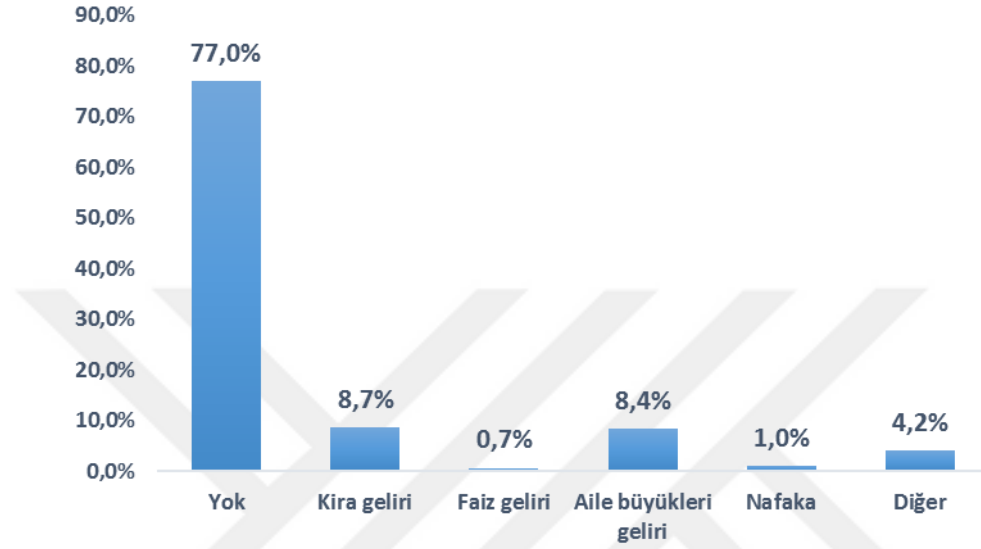
Yaşanılan hanedeki kişi sayısına göre dağılımları incelendiğinde %1,1'inin tek başına, %5,7'sinin 1 kişi, %16,7'sinin 2 kişi, %27,0'ının 3 kişi, %31,5'inin 4 kişi, %18,1'inin 5 kişi ve üzeri olduğu belirlenmiştir. Hanede tek başına yaşayan bir birey ve aynı zamanda çalışıyor olması sadece kendi yükünü taşıyabilir. Yaşanılan hanedeki kişi sayısı %31,5'lik bir oranla 4 kişi oluşturmaktadır.

Grafik 4.9: Yaşanılan Hanenin Toplam Gelir Durumu



Yaşanılan hanede toplam gelir durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %13,3'ünün 1300 TL ve altı, %37,0'ının 1301 – 2000 TL, %17,8'inin 2001 – 2700 TL, %13,7'sinin 2701 – 3400 TL, %18,3'ünün 3401 TL ve üzeri olduğu belirlenmiştir.

Grafik 4.10: Yaşanılan Hanenin Maaş/Ücret Dışı Gelir Durumu Dağılımı

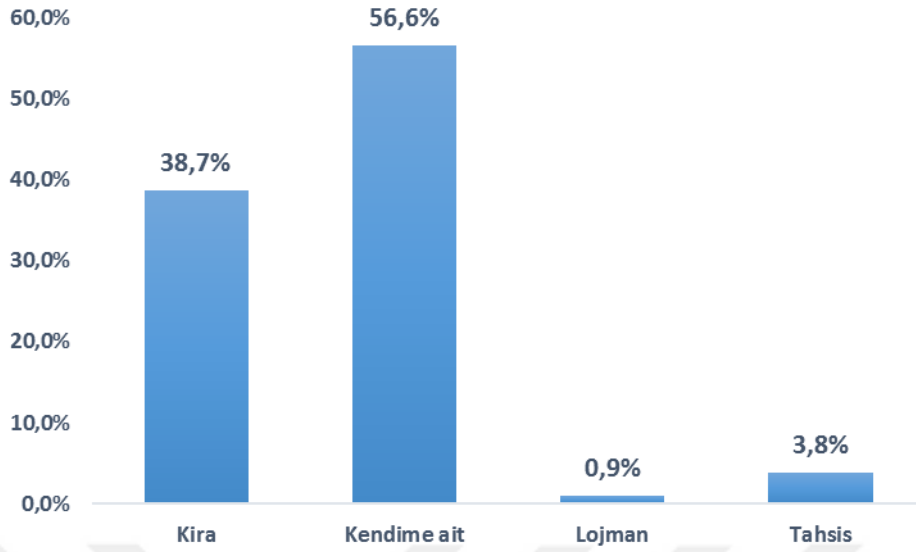


Yaşanılan hanede maaş/ücret dışı gelir durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %77,0'ının yok, %8,7'sinin kira geliri, %0,7'sinin faiz geliri, %8,4'ünün aile büyükleri geliri, %1,0'ının nafaka olduğu belirlenmiştir.

Çalışma kapsamında yer alan kadınların %77'nin maaş/ücret dışı gelirlerinin olmadığı görülmektedir. Hemen ardından kira geliri ve aile büyükleri geliri takip etmektedir.

Kadının kararlarını etkileyen bir diğer faktör oturlan evin mülkiyet durumudur. Ailenin ekonomik durumu iyileştiğinde ya da iyileşme gösterdiğinde kadının çalışma hayatına katılma kararı üzerinde negatif bir etki oluşturmaktadır.

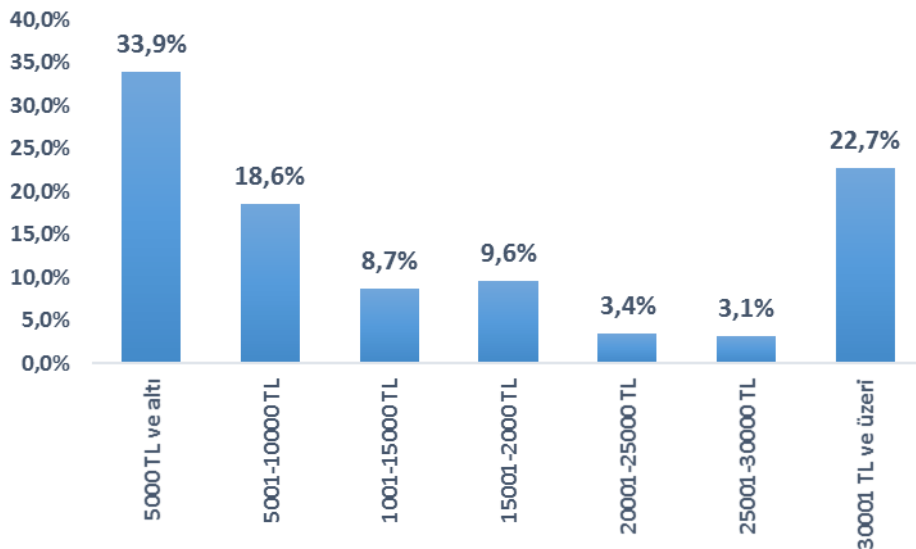
Grafik 4.11: Oturulan Evin Mülkiyet Durumu Dağılımı



Oturulan evin mülkiyet durumlarına göre dağılımları incelendiğinde ilk olarak %56,5'inin hanenin kendime ait olduğu görülmektedir. Bu durumun kadının çalışma hayatına katılmama gibi bir sonuca varılabilir.

Oturulan evin kira olması kadının çalışma hayatına katılması üzerinde olumlu bir etki oluşturmaktadır. Aynı zamanda evin kira ya da kendisine ait olsa bile kişinin hanede tek başına oturduğu düşünülürse, aylık maaş/ücretinin olup olmaması işgücüne katılma kararı üzerinde etkilidir. Yapılan çalışma çalışan kadınları kapsadığı için tek başına yaşayanların çalışmama gibi bir durumu söz konusu olamaz.

Grafik 4.12: Yaşanılan Hanenin Toplam Borç Durumu Dağılımı

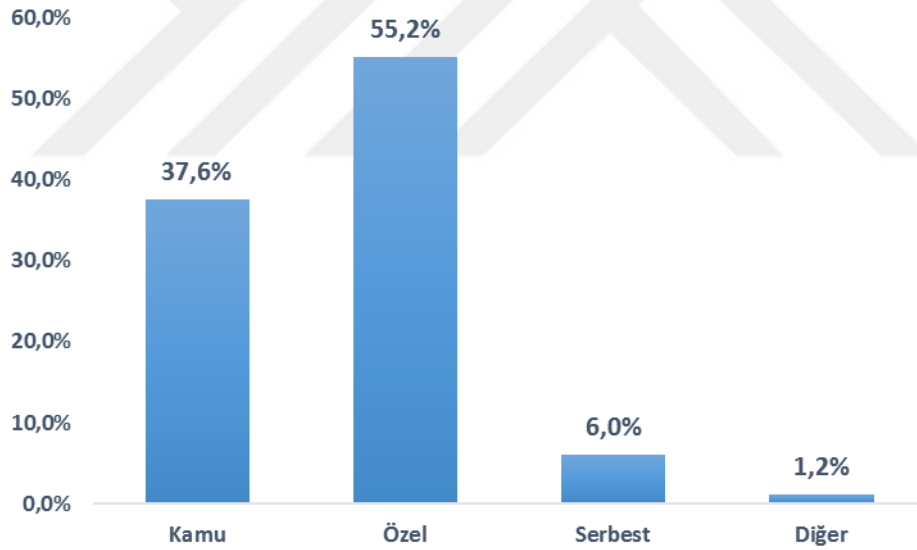


Yaşanılan hanenin toplam borç durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %33,9'unun 5000 TL ve altı, %18,6'sının 5001 – 10000 TL, %8,7'sinin 10001 – 15000 TL, %9,6'sının 15001 – 20000 TL, %3,4'ünün 20001 – 25000 TL, %3,1'inin 25001 – 30000 TL, %22,7'sinin 30001 TL ve üzeri olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların hepsinin borçlu olduğu görülmektedir.

Yukarıdaki verilere göre yaşanan hanenin borç durumu 3001 tl ve üzeri olması, 500tl ve üzeri olmasından daha çok kadınların işgücüne katılımını olumlu etkilemektedir. Borç yükünün artması bireylerin borç yükünü azaltmak için piyasaya girme kararını etkilemektedir.

Bireyin piyasaya girmesi ve hangi sektörde çalışma hayatına devam etmesi yine çalışma kararlarını etkilemektedir.

Grafik 4.13: Çalıştığı Sektör Dağılımı

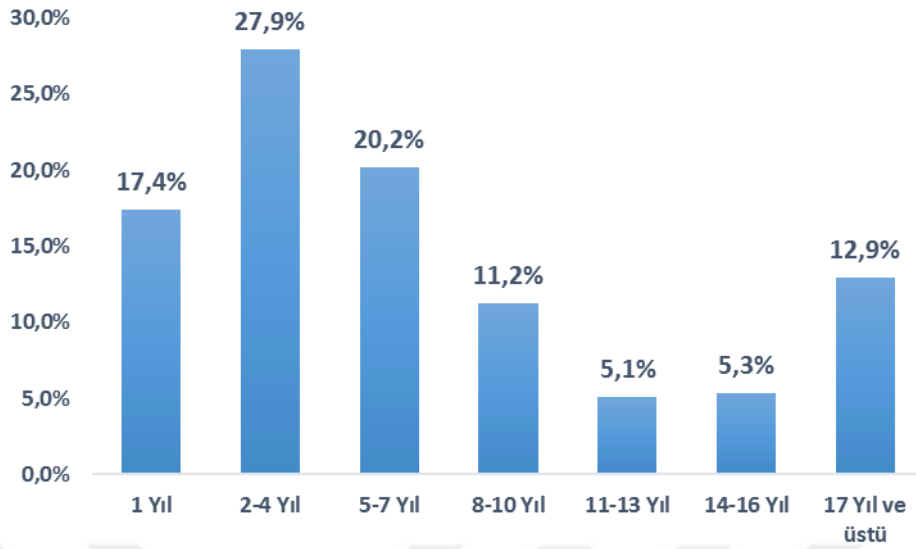


Çalışılan sektörlere göre dağılımları incelendiğinde %37,6'sının kamu, %55,2'sinin özel, %6,0'ının serbest, %1,2'sinin diğer olduğu belirlenmiştir.

İnceleme kapsamında yer alan bireylerin daha çok özel sektör alanında çalıştığını ve bunu kamu sektörü takip ettiğini görmekteyiz.

Kadınların çalışma hayatında yer aldığı müddetçe çalışma süresi arasında her zaman doğru bir orantı söz konusudur.

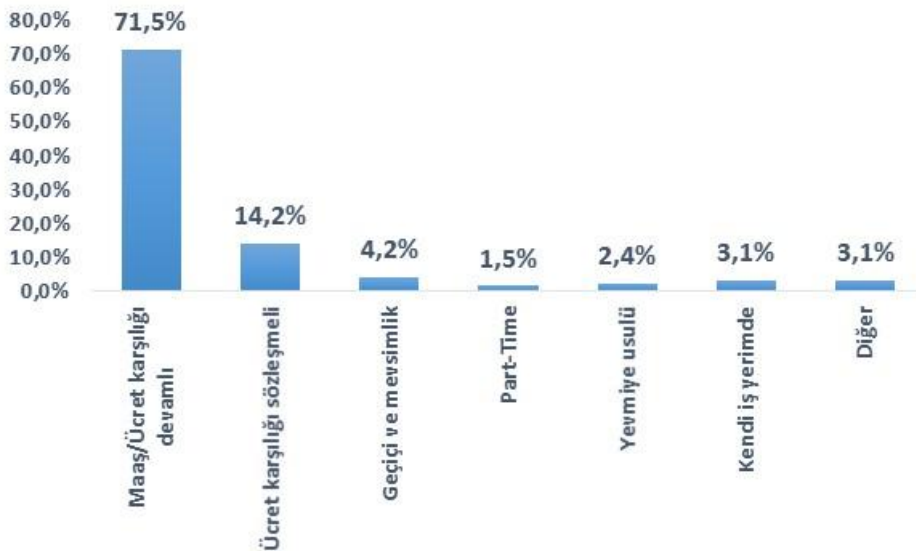
Grafik 4.14: Çalışma Süresi Dağılımı



Çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde %17,4'ünün 1 yıl, %27,9'unun 2 – 4 yıl, %20,2'sinin 5 – 7 yıl, %11,2'sinin 8 – 10 yıl, %5,1'inin 11 – 13 yıl, %5,3'ünün 14 – 16 yıl, %12,9'unun 17 yıl ve üstü olduğu belirlenmiştir.

Çalışma süresinde kadınların en az bir yıl en fazla 17 yıl ve üstü olduğu yukarıdaki veriler açıklamaktadır. Yukarıda ki verilerin sadece inceleme alanına alınan çalışan kadınları kapsamaktadır.

Grafik 4.15: Çalışma Şekli Dağılımı

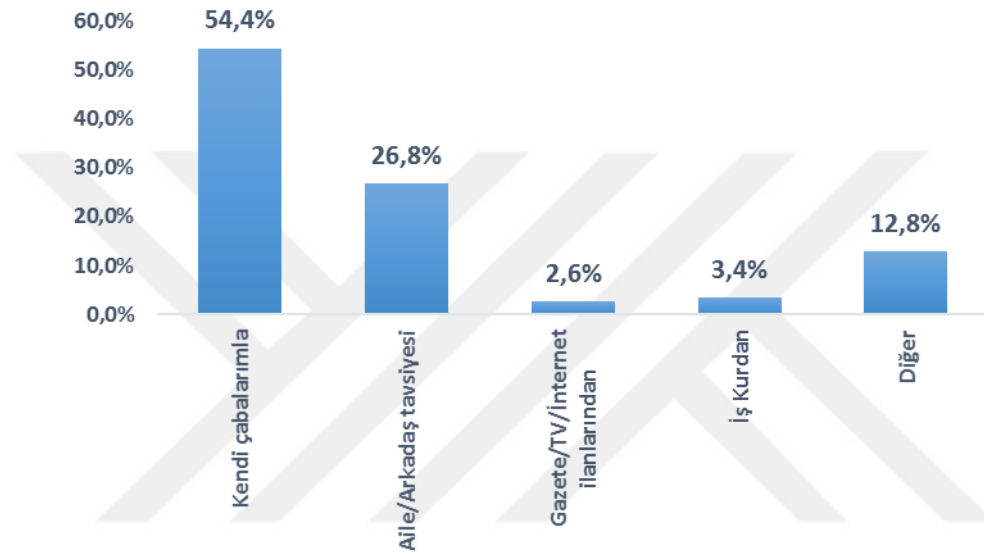


Çalışma şekillerine göre dağılımları incelendiğinde %71,5'sinin maaş/ücret karşılığı devamlı, %14,2'sinin ücret karşılığı sözleşmeli, %4,2'sinin

geçici ve mevsimlik, %1,5'inin partime, %2,4'ünün yevmiye usulü, %3,1'inin kendi iş yerimde, %3,1'inin diğer olduğu belirlenmiştir.

İş bulma şekli bireylerin çalışma hayatı üzerinde etkilidir. İşkur gibi kurumların olması bu konuda kolaylık sağlayan faktörlerdir. Ancak kendi çabalarıyla iş bulan kadın çalışanların oranı %54,4 olup yani yarısından fazla bir değere sahiptir.

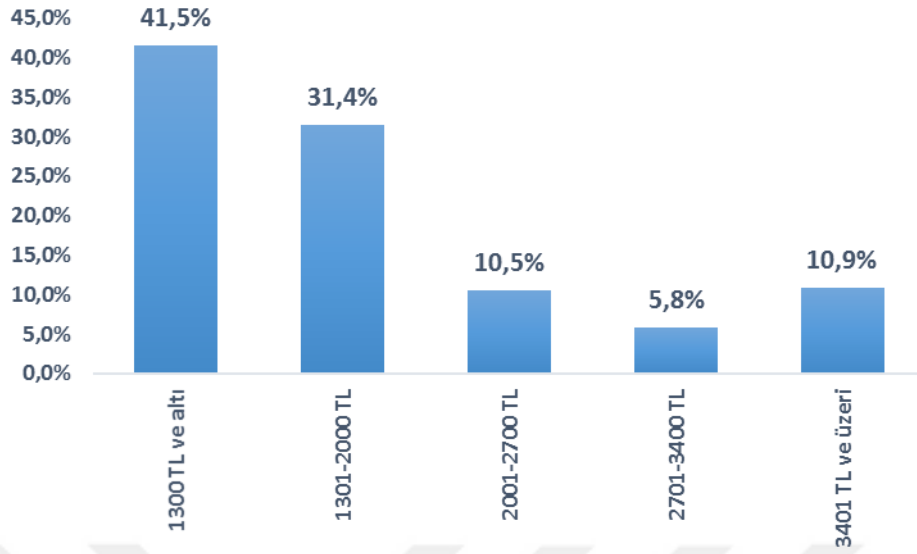
Grafik 4.16: İş Bulma Şekli Dağılımı



İş bulma şekillerine göre dağılımları incelendiğinde %54,4'ünün kendi çabalarımla, %26,8'inin aile/arkadaş tavsiyesiyle, %2,6'sının gazete/TV ilanlarından/internette, %3,4'ünün iş-kurdan, %12,8'inin diğer olduğu belirlenmiştir.

Farklı iş bulma şekilleriyle karşılaşan bireylerin iş bulduktan sonra kendileri için temel faktörden biri maaş ve ücret olduğu söylenebilir.

Grafik 4.17: Aylık Ücret/Maaş Durumu Dağılımı



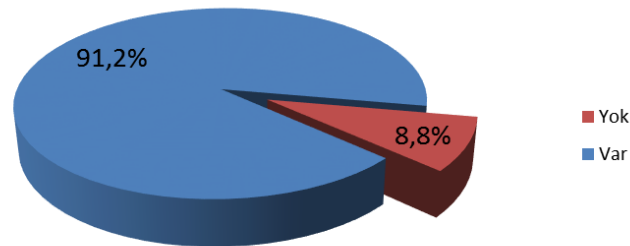
Aylık ücret/maaş durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %41,5'inin 1300 TL ve altı, %31,4'ünün 1301 – 2000 TL, %10,5'inin 2001 – 2700 TL, %5,8'inin 2701 – 3400 TL, %10,9'unun 3401 TL ve üzeri olduğu belirlenmiştir.

Maaş/ücrette iyileştirmelerin ve yüksek olması bireylerin çalışma hayatına katılması, uzun süreli çalışması üzerinde etkilidir. Bireylerin ücret konusunda hassas oldukları bilinmektedir.

İleriki yaşlarda geleceğini güvence altına alabilmek için göz önünde bulundurdıkları bir diğer faktör sosyal güvence durumudur.

SGK'nın çok önemli olduğu bireylerin %91,2'lik bir oranla var demeleri bu durumu ortaya koymuştur. Sosyal güvence olmadan çalışmama gibi bir sonuç çıkarılabilir.

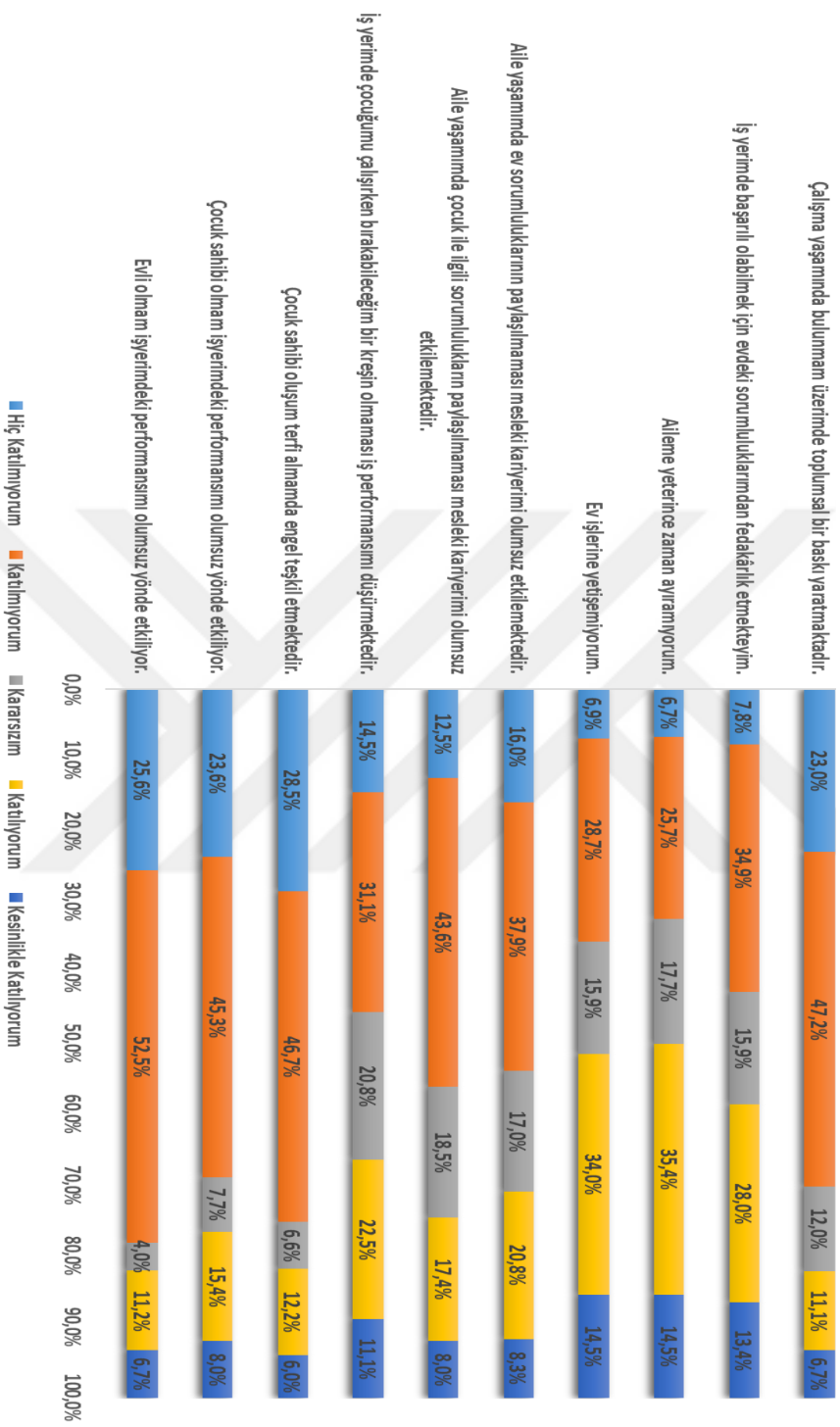
Grafik 4.18: Sosyal Güvence Durumu Dağılımı



Sosyal güvence durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %8,8'inin yok, %91,2'sinin var ile katılımcıların verdiği cevaplarla ne denli önem teşkil ettiği ortadadır.



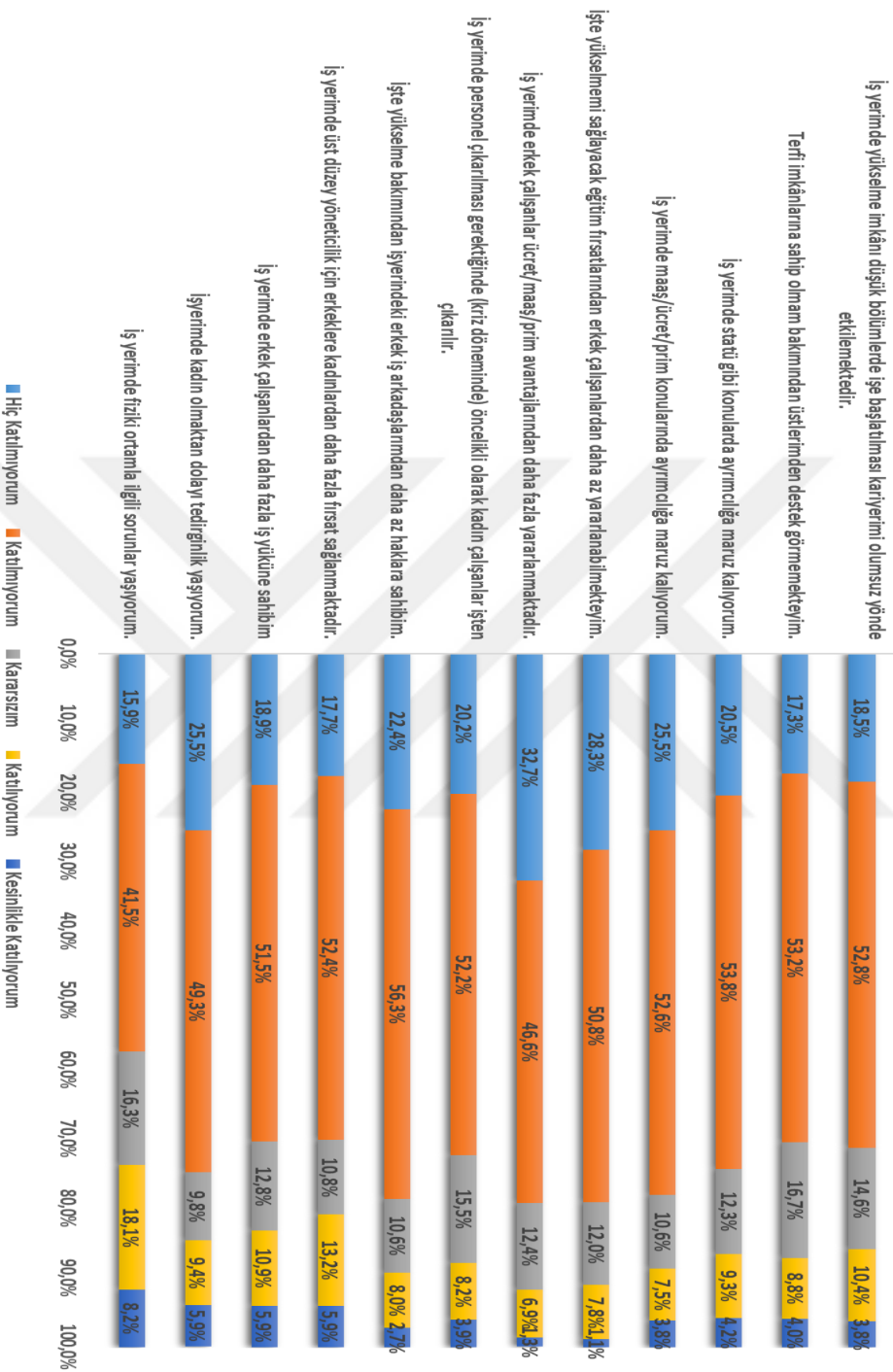
Grafik 4.19: Çalışma Hayatı Algısı-1



Grafik 4.19 incelendiğinde 5’li Likert ölçeğinde katılımcılara sorulan çalışma hayatı algı sorularına verilen cevapların oransal değerleri verilmektedir. Sorulara verilen cevaplara genel olarak en büyük orana sahip “Katılmıyorum” diyen katılımcılara aittir. Örneğin; “Evli olmam işyerimdeki performansımı olumsuz etkilemektedir” sorusuna katılımcıların verdiği cevap %52,5, “Çocuk sahibi oluşum terfi anlamında engel teşkil etmektedir” %46,7’lik bir orana karşılık gelmektedir. Bu değerler %25,7 ile %52,5 arasında değişim göstermektedir. Sorulara verilen katılmıyorum cevabı olumlu anlam ifade etmektedir. Bu durum hem bireyler için hem iş yeri için hem de aile ilişkileri için pozitif değer taşımaktadır. Ayrıca çocuk sahibi olmak bu çalışmamızda temel sorulardan birini oluşturmaktadır.

Ancak Grafik 4.19’a genel olarak bakıldığında katılımcıların olumsuzluk anlamı ifade eden “Katılıyorum” cevabı da düşük değerlerde olmadığı göze çarpmaktadır. Örneğin, “Aileme yeterince zaman ayıramıyorum” ve “Ev işlerine yetişemiyorum” sorularına katılımcıların verdiği cevap %35,4 ve %34 değerindedir. Katılımcıların katılıyorum cevapları %11,1 ile %35,4 arasında değişmektedir. Bu durumun hem aile ilişkilerinde hem de iş yeri için olumsuzluk ifade etmektedir.

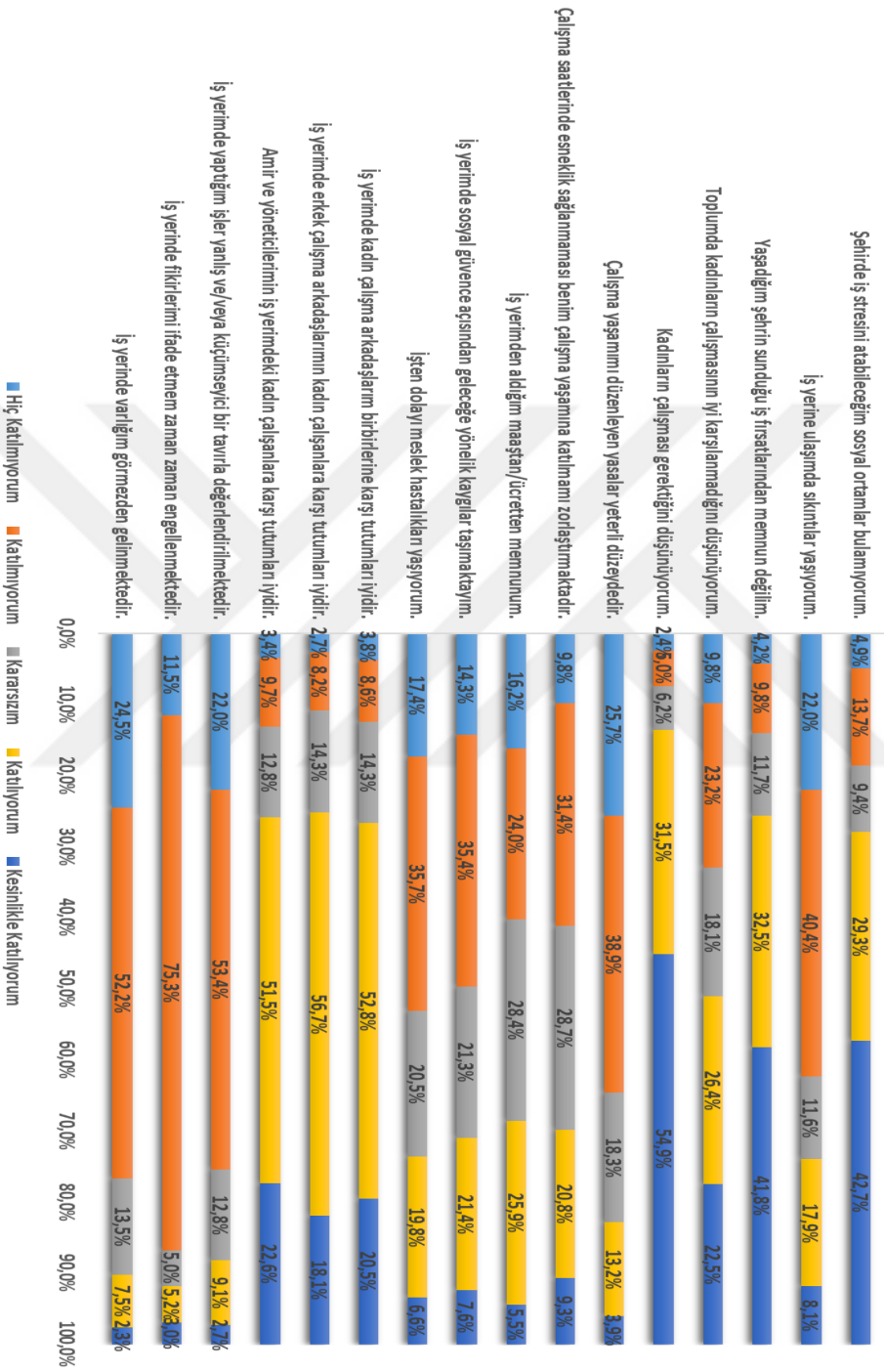
Grafik 4.20: Çalışma Hayatı Algısı-2



Grafik 4.20'ye bakıldığında genel olarak katılımcıların “Katılmıyorum” cevabına karşılık gelen sayısal oranlar daha yüksek olduğunu görmekteyiz. Örneğin “İş yerimde fiziki ortamla ilgili sorunlar yaşıyorum” sorusuna katılmıyorum diyen katılımcıların oransal değeri %41,5, “ İş yerimde statü gibi konularda ayrımcılığa maruz kalıyorum” ise %53,8'e denk gelmektedir. Katılmıyorum diyen katılımcılar %41,5 ile %53,8 arasında değişim göstermektedir. Verilen cevaplar hem birey için hem iş yeri için hem de toplumsal açıdan olumlu değer taşımaktadır. Ancak bu sorulara verilen katılıyorum cevabı olumsuz anlam ifade etmektedir. Katılımcıların katılıyorum olarak verdiği cevaplar %7,5 ile %18,1 arasında değişmektedir.



Grafik 4.21: Çalışma Hayatı Algısı-3



Grafik 4.21'e bakıldığında katılımcıların verdiği "Katılmıyorum" ile "Katılıyorum" cevaplarının büyük oranlara karşılık geldiğini görmekteyiz. Örneğin, "İş yerimde fikirlerimi ifade etmem zaman zaman engellenmektedir" sorusuna katılımcıların %75,3 'ü katılmıyorum cevabı vermektedir. Katılımcıların "Katılmıyorum" cevabını verdiği sorular %5 ile %75,3 arası değişim göstermektedir. Bir diğer soru "Toplumda kadınların çalışmasının iyi karşılanmadığını düşünüyorum" sorusuna katılmıyorum diyenlerin oranı %23,2, katılıyorum diyenlerin oranı %26,4'tür. Göze çarpan bir diğer soru "Kadınların çalışması gerektiğini düşünüyorum" sorusuna katılımcılar %54,9 oranında katılıyorum cevabı vermektedir. Kadınların çalışma hayatına katılması bir toplumun gelişmesinde önem teşkil etmektedir. Bu çalışmanın temel sorularından oluşturan "İş yerimde aldığım maaş/ücretten memnunum" sorusuna verilen katılmıyorum, karasızım ve katılıyorum oransal değerleri birbirine yakınlık göstermektedir. Kadınların aldıkları maaş/ücretin yüksek ya da düşük olmasından dolayı işgücüne katılıp katılmama kararlarını etkilemektedir.

Genel olarak katılımcılara sorulan soruların birçoğunda verilen cevapların oransal değerlerinin birbirine yakın olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 4.1: Katılımcıların Aylık Ücret/Maaş Miktarı Sosyal Güvence Durumuna Göre Farklaşmasına Ait T-Testi Sonuçları

Aylık Ücret/Maaş Miktarı	Sosyal Güvence Durumu	n	\bar{x}	t	p
	Yok	52	1219,73	-5,182	0,000
	Var	575	2003,40		

*p<0,05

H₀: Katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı sosyal güvence durumuna göre anlamlı farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı sosyal güvence durumuna göre anlamlı farklılık gösterir.

Araştırmaya katılanların aylık ücret/maaş miktarı sosyal güvence durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan T-testi sonucunda, katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı sosyal güvence durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (t=-5,182; p<0,05). Sosyal

güvence durumu var ($\bar{x}=2003,40$) diyen katılımcıların sosyal güvence durumuna yok ($\bar{x}=1219,73$) diyen katılımcılara göre daha fazladır.

Tablo 4.2: Katılımcıların Aylık Ücret/Maaş Miktarı Yaşlarına Göre Farklılaşmasına Ait Anova Testi Sonuçları

	Yaş	N	\bar{x}	F	p	T2
Aylık Ücret/Maaş Miktarı	20 yaş ve altı	27	1269,44	18,383	0,000*	
	21 – 25 yaş	137	1388,62			
	26 – 30 yaş	174	1885,04			(1-3)
	31 – 35 yaş	99	2115,03			(1-4)
	36 – 40 yaş	83	2202,89			(1-5)
	41 yaş ve üzeri	112	2433,39			(1-6)

*p<0,05

H₀: Katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterir.

Katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda, katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=18,383; p<0,05).

Farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tamhane testinde yaşları 20 yaş ve altı ($\bar{x}=1269,44$) olan katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı, yaşları 26-30 yaş ($\bar{x}=1885,04$), 31-35 yaş ($\bar{x}=2115,03$), 36-40 yaş ($\bar{x}=2202,89$) ve 41 yaş ve üzeri ($\bar{x}=2433,39$) olan katılımcılara göre daha düşüktür.

Tablo 4.2 incelediğimizde katılımcıların yaşı ile aldıkları ücret maaş/ücret miktarı arasında doğru bir orantının olduğunu görmekteyiz. Yaş artarken katılımcıların eline geçen maaş/ücret miktarı da artmaktadır.

Tablo 4.3: Katılımcıların Aylık Ücret/Maaş Miktarı Eğitim Düzeyine Göre Farklılaşmasına Ait Anova Testi Sonuçları

	Eğitim Düzeyi	n	\bar{x}	F	p	T2
Aylık Ücret/Maaş Miktarı	Okur-Yazar					
	Değil	2	2200,00			
	İlkokul	37	1537,84			(2-6)
	Ortaokul	68	1346,32			(3-5)
	Lise	24		109,353	0,000*	(3-6)
		1	1477,05			(4-5)
	Üniversit	21				(4-6)
	5	2089,43				
Lisansüstü	72	3791,46				

*p<0,05

H₀: Katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık gösterir.

Katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda, katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=109,353; p<0,05). Farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tamhane testinde eğitim düzeyi üniversite (\bar{x} =2089,43) ve lisansüstü (\bar{x} =3791,46) olan katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı, eğitim düzeyi ortaokul (\bar{x} =1346,32), lise (\bar{x} =1477,05) ve ilkokul (\bar{x} =1537,84) olan katılımcılara göre daha yüksektir.

Ankete katılan katılımcıların eğitim düzeyi ile aldıkları ücret/maaş miktarı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ve eğitim düzeyi yükseldiğinde aldıkları maaş/ücret miktarı artmaktadır. En düşük maaş/ücreti alan ortaokul düzeyi, en yüksek maaş/ücreti alan lisansüstü katılımcıların olduğu görülmektedir.

Tablo 4.4: Katılımcıların Aylık Ücret/Maaş Miktarı İşleyen Çocuk Bakımına Göre Farklılaşmasına Ait Anova Testi Sonuçları

	İşleyen Çocuk Bakımı	n	\bar{x}	F	p	T2
Aylık Ücret/Maaş Miktarı	Bakıcı Bakıyor	20	3182,70	11,531	0,00*	
	Anaokulu/Kreşe Gidiyor	36	2406,67			(1-3)
	Aile Fertleri Bakıyor	14				(1-5)
		0	1745,58			(3-4)
	Tüm Gün Okulda Oluyor	29	2767,24			
	Diğer	74	2059,19			

*p<0,05

H₀: Katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı işleyen çocuk bakımına göre anlamlı farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı işleyen çocuk bakımına göre anlamlı farklılık gösterir.

Araştırmaya katılanların aylık ücret/maaş miktarı işleyen çocuk bakımı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda, katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı işleyen çocuk bakımına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=11,531; p<0,05). Farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tamhane testinde işleyen çocuk bakımı bakıcı bakıyor (\bar{x} =3182,70) olan katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı işleyen çocuk bakımı diğer (\bar{x} =2059,19) olan katılımcılara göre daha yüksekken, işleyen çocuk bakımı aile fertleri bakıyor (\bar{x} =1745,58) olan katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı işleyen çocuk bakımı tüm gün okulda oluyor (\bar{x} =2767,24) olan katılımcılara göre daha düşüktür.

Tablo 4.4 incelendiğinde çocuk bakımının büyük çoğunluğunun aile fertleri tarafından bakıldığı görülmektedir. Bu durumun nedenleri arasında hem aileye duyulan güven duygusu hem de çalışan kadınların aldıkları maaşın geçimlerinin idame ettirecek düzeyde olmaması, bakıcıya ya da kreşe bırakacak kadar gelir düzeylerinin olmaması olarak gösterilebilir.

Tablo 4.5: Katılımcıların Aylık Ücret/Maaş Miktarı Hanede Çalışan Kişi Sayısına Göre Farklılaşmasına Ait Anova Testi Sonuçları

Aylık Ücret/Maaş Miktarı	Hanede Çalışan Kişi Sayısı	n	\bar{x}	F	p	T2
	1 kişi	387	1912,02			
	2 kişi	102	1592,50	4,061	0,018*	(1-2)
	3 kişi veya üzeri	31	1866,13			

*p<0,05

H₀: Katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı hanede çalışan kişi sayısına göre anlamlı farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı hanede çalışan kişi sayısına göre anlamlı farklılık gösterir.

Araştırmaya katılanların aylık ücret/maaş miktarı hanede çalışan kişi sayısı değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda, katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı hanede çalışan kişi sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=4,061; p<0,05). Farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tamhane testinde hanede çalışan kişi sayısı 1 kişi (\bar{x} =1912,02) olan katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı hanede çalışan kişi sayısı 2 kişi (\bar{x} =1592,50) olan katılımcılara göre daha yüksektir.

Tablo 4.6: Katılımcıların Aylık Ücret/Maaş Miktarı Yaşanılan Hanede Toplam Gelir Durumuna Göre Farklılaşmasına Ait Anova Testi Sonuçları

Aylık Ücret/Maaş Miktarı	Yaşanılan Hanede Toplam Gelir Durumu	n	\bar{x}	F	p	T2
	1300 TL ve altı	73	1570,29			(1-5)
	1301 – 2000 TL	209	1561,36			(2-5)
	2001 – 2700 TL	106	1697,10	45,896	0,000*	(3-5)
	2701 – 3400 TL	74	1799,27			(4-5)
	3401 TL ve üzeri	102	2933,97			

*p<0,05

H₀: Katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı yaşanılan hanede toplam gelir durumuna göre anlamlı farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı yaşanılan hanede toplam gelir durumuna göre anlamlı farklılık gösterir.

Araştırmaya katılanların aylık ücret/maaş miktarı yaşanılan hanede toplam gelir durumu değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda, katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı yaşanılan hanede toplam gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=45,896; p<0,05). Farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tamhane testinde gelir durumu 3401 TL ve üzeri (\bar{x} =2933,97) olan katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı gelir durumu 1300 TL ve altı (\bar{x} =1570,29), 1301 – 2000 TL (\bar{x} =1561,36) 2001 – 2700 TL (\bar{x} =1697,10) ve 2701 – 3400 TL (\bar{x} =1799,27) olan katılımcılara göre daha yüksektir.

Tablo 4.7: Katılımcıların Aylık Ücret/Maaş Miktarı Yaşanılan Hanenin Maaş/Ücret Dışı Gelir Durumuna Göre Farklılaşmasına Ait Anova Testi Sonuçları

	Yaşanılan Hanın Maaş/Ücret Dışı Gelir Durumu	n	\bar{x}	F	p	T2
Aylık Ücret/Maaş Miktarı	Aile Büyükleri Geliri	49	1568,73	5,141	0,000*	(1-2) (1-4)
	Yok	468	1906,05			
	Diğer	23	2065,00			
	Kira geliri var	46	2379,57			
	Nafaka	7	2635,71			
	Fazi geliri var	4	3412,50			

*p<0,05

H₀: Katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı yaşanılan hanenin maaş/ücret dışı gelir durumuna göre anlamlı farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı yaşanılan hanenin maaş/ücret dışı gelir durumuna göre anlamlı farklılık gösterir.

Araştırmaya katılanların aylık ücret/maaş miktarı yaşanılan hanenin maaş/ücret dışı gelir durumu değişkeninin göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda, katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı yaşanılan hanenin maaş/ücret dışı gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. (F=5,141; p<0,05).

Farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tamhane testinde maaş/ücret dışı gelir durumu aile büyükleri geliri (\bar{x} =1568,73) olan katılımcıların

aylık ücret/maaş miktarı, maaş/ücret dışı gelir durumu yok ($\bar{x}=1906,05$) ve kira geliri var ($\bar{x}=2379,57$) olan katılımcılara göre daha düşüktür.

Tablo 4.8: Katılımcıların Aylık Ücret/Maaş Miktarı Yaşanılan Hanenin Mülkiyet Durumuna Göre Farklılaşmasına Ait Anova Testi Sonuçları

Aylık Ücret/Maaş Miktarı	Yaşanılan Hanın Mülkiyet Durumu	n	\bar{x}	F	p
	Kira	249	1904,65		
Kendime Ait	359	1927,46			
Tahsis	26	1973,08			
Lojman	4	3291,25			

H₀: Katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı yaşanılan hanenin mülkiyet durumuna göre anlamlı farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı yaşanılan hanenin mülkiyet durumuna göre anlamlı farklılık gösterir.

Araştırmaya katılanların aylık ücret/maaş miktarı yaşanılan hanenin mülkiyet durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda, katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı yaşanılan hanenin mülkiyet durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($P>0,05$).

Tablo 4.9: Katılımcıların Aylık Ücret/Maaş Miktarının Çalışılan Sektöre Göre Farklılaşmasına Ait Anova Testi Sonuçları

Aylık Ücret/Maaş Miktarı	Çalışılan Sektör	n	\bar{x}	F	p	T2
	Kamu	240	2718,95			
Özel	360	1462,73				
Serbest	25	1386,00				
Diğer	6	1633,33				

*p<0,05

H₀: Katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı çalışılan sektöre göre anlamlı farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı çalışılan sektöre göre anlamlı farklılık gösterir.

Araştırmaya katılanların aylık ücret/maaş miktarı çalışılan sektör göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda, katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı çalışılan sektöre göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=103,626; p<0,05). Farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tamhane testinde çalışılan sektör kamu (\bar{x} =2718,95) olan katılımcıların çalışılan sektör özel (\bar{x} =1426,73) ve serbest (\bar{x} =1386,00) olan katılımcılara göre daha yüksektir.

Tablo 4.10: Katılımcıların Aylık Ücret/Maaş Miktarı Çalışma Süresine Göre Farklılaşmasına Ait Anova Testi Sonuçları

	Çalışma Süresi	n	\bar{x}	F	p	T2
Aylık Ücret/Maaş Miktarı	1 yıl	103	1353,86	26,406	0,000*	(1-2)
	2 – 4 yıl	189	1754,79			(1-3)
	5 – 7 yıl	133	1822,83			(1-4)
	8 – 10 yıl	76	1872,37			(1-5)
	11 – 13 yıl	34	2236,79			(1-6)
	14 – 16 yıl	31	2753,23			(1-7)
	17 yıl ve üzeri	75	2949,87			

*p<0,05

H₀: Katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterir.

Katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda, katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=26,406; p<0,05). Farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tamhane testinde çalışma süresi 1 yıl (\bar{x} =1352,86) olan katılımcıların çalışma süresi 2-4 yıl (\bar{x} =1754,79), 5-7 yıl (\bar{x} =188,22), 8-10 yıl (\bar{x} =1872,37), 11-13 yıl (\bar{x} =2236,79), 14-16 yıl (\bar{x} =2753,23) ve 17 yıl ve üzeri (\bar{x} =2949,87) olan katılımcılara göre daha düşüktür.

Tablo 4.10 verileri incelendiğinde çalışmaya katılan katılımcıların çalışma süresi arttıkça aylık aldıkları maaş/ücretin arttığını görmekteyiz. Bu durum kadınların çalışma hayatında daha uzun kaldıklarını göstermektedir.

Tablo 4.11: Katılımcıların Aylık Ücret/Maaş Miktarı Çalışma Şekline Göre Farklaşmasına Ait Anova Testi Sonuçları

	Çalışma Şekli	n	\bar{x}	F	p	T2
Aylık Ücret/Maaş Miktarı	Maaş/Ücret Karşılığı Devamlı	475	2043,32	5,903	0,000*	(1-3)
	Ücret Karşılığı Sözleşmeli	99	1789,24			(1-4)
	Geçici ve Mevsimlik	30	1275,83			(1-5)
	Partime	9	966,11			(2-3)
	Yevmiye Usulü	16	1278,13			(2-4)
	Kendi İş Yerimde	8	2237,50			(2-5)
	Diğer	4	1362,50			

*p<0,05

H₀: Katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı çalışma şekline göre anlamlı farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı çalışma şekline göre anlamlı farklılık gösterir.

Katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı yaşanan çalışma şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda, katılımcıların aylık ücret/maaş miktarı çalışma şekline göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=5,903; p<0,05). Farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tamhane testinde çalışma şekli maaş/ücret karşılığı devamlı (\bar{x} =2043,32) ve ücret karşılığı sözleşmeli (\bar{x} =1789,24) olan katılımcıların çalışma şekli geçici mevsimlik (\bar{x} =1275,83), partime (\bar{x} =966,11), yevmiye usulü (\bar{x} =1278,13) olan katılımcılara göre daha yüksektir.

Tablo 4.12: Kadınların Eğitim Düzeyi Eşin İşine Göre Farklaşma Durumuna Ait Ki-Kare Testi Sonuçları

		Eşin iş durumu						Toplam
		çalışmıyor	emekli	memur	işçi	Serbest meslek	Düzenli bir işi yok	
Eğitim düzeyi	ilkokul	% 47,1	14,3	1,9	12,1	3,3	45,5	9,7
	Ortaokul	% 23,5	5,7	1,9	18,2	15,4	27,3	11,9
	Lise	% 23,5	34,3	17,6	43,4	44,0	18,2	33,2
	Üniversite	% 0,0	31,4	54,6	23,2	28,6	9,1	33,2
	Lisansüstü	% 5,9	14,3	24,1	3,0	8,8	0,0	11,9
		% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	P<0,05	X ² =133,847		P=0,000*				

H_0 = Kadınların eğitim düzeyi ile eşin işi arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_1 = Kadınların eğitim düzeyi ile eşin işi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

$0,00 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi red edilir.

Tablo 4.12 incelendiğinde çalışan kadınların eğitim düzeyi göz önüne alındığında üniversite eğitimi alanlarının %54,6'sının eşlerinin bir devlet memuru olduğu görülmektedir. Bu durumu takip eden lise eğitimi almış çalışan kadınların eşlerinin %44 ile serbest meslek sahibi, lise mezunları kadınların eşleri %43,4 ile işçi konumunda çalışmaktadır. Kadın eşlerinin meslek sahibi olup olmaması kadınları işgücüne katılımı etkilemektedir diyebiliriz.

Tablo 4.13: Kadınların Eğitim Düzeyi Çocuk Sayısına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Ki-Kare Testi Sonuçları

		Çocuk sayısı			
		1	2	3 ve üzeri	toplam
Eğitim düzeyi	İlkokul	% 4,3	11,8	41,2	11,2
	Ortaokul	% 8,0	12,5	35,3	12,6
	Lise	% 37,7	35,5	14,7	34,5
	Üniversite	% 34,6	28,9	8,8	29,6
	Lisansüstü	% 15,4	11,2	0,0	12,1
		% 100,0	100,0	100,0	100,0
P<0,05		X ² =67,119	P=0,000*		

H_0 = Kadınların eğitim düzeyi ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir ilişki yoktur

H_1 = Kadınların eğitim düzeyi ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir ilişki vardır

$0,00 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi red edilir.

Tablo 4.13'te ankete katılan çalışan kadınların eğitim seviyesi yükseldiğinde sahip oldukları çocuk sayısı da azalmaktadır diyebiliriz. İlkokul ve ortaokul mezun grubunun çocuk sayısı oranlarının yüksek olduğu, eğitim düzeyi düştükçe çocuk sayısının yükseldiği görülmektedir.

Tablo 4.14: Kadınların Eğitim Düzeyi Çalışılan Sektöre Göre Farklılaşma Durumuna Ait Ki-Kare Testi Sonuçları

		Çalışılan sektör					
		kamu	özel	serbest meslek	diğer	toplam	
Eğitim düzeyi	Okur yazar değil	%	0,4	0,3	0,0	0,0	0,3
	İlkokul I	%	1,1	8,9	17,5	11,1	6,5
	Ortaokul	%	3,7	15,8	22,5	0,0	11,4
	Lise	%	12,9	50,9	45,0	44,4	36,0
	Üniversite	%	53,1	23,4	15,0	44,4	34,5
	Lisansüstü	%	28,8	0,8	0,0	0,0	11,4
Toplam		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
P<0,05			X ² =278,027		P=0,000*		

H₀= Kadınların eğitim düzeyi ile çalışılan sektör arasında anlamlı bir ilişki yoktur

H₁= Kadınların eğitim düzeyi ile çalışılan sektör arasında anlamlı bir ilişki vardır

0,00<0,05 olduğundan H₀ hipotezi red edilir.

Katılımcıların eğitim seviyesi arttığında kamuda çalışma durumları da artmaktadır. Eğitim düzeyine bakıldığında üniversite mezunları olan katılımcıların %53,1 gibi bir oran kamuda çalışmaktadır. Lise mezunları kadınların %50,9'luk bir oran özel sektörde, %45 gibi bir oran serbest meslek sektöründe çalışmayı tercih etmektedir.

Tablo 4.15: Kadınların Çalıştığı Sektör Sosyal Güvenceye Göre Farklılaşma Durumuna Ait Ki-Kare Testi Sonuçları

		Sosyal Güvence		
		Yok	Var	
Çalıştığı sektör	Kamu	%	6,6%	40,8%
	Özel	%	72,1%	53,3%
	Serbest meslek	%	19,7%	4,7%
	Diğer	%	1,6%	1,2%
	Toplam	%	100,0%	100,0%
P<0,05	X ² =42,043	P=0,000*		

H₀=Kadınların çalıştığı sektör ile sosyal güvence arasında anlamlı bir ilişki yoktur

H_1 = Kadınların çalıştığı sektör ile sosyal güvence arasında anlamlı bir ilişki vardır

$0,00 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi red edilir.

Araştırmaya katılan çalışanların sosyal güvencesi ve çalıştığı sektöre göre incelendiğinde sosyal güvencesi olan işlerde çalışanların %40,8 gibi bir oranla kamuda çalışmaktadır. Özel sektörde bu oran %53'tür. Sosyal güvencesi olmayan işleri tercih edenlerin büyük çoğunluğu yine özel sektörde yer almakta ve bu oran %72,1'dir.

Çalışanların büyük çoğunluğu çalışma süresi boyunca ve ileriki yıllarda yaşlılık dönemlerinde doğabilecek sorunları gidermek için devletin imkanlarından faydalanmak için sosyal güvencesi olan işleri tercih etmektedirler. Sosyal güvencesi olan işleri tercih etmeyenlerin nedenleri arasında ya daha yüksek maaş verildiğinden ya da başka bir iş imkanı bulamadıklarını söyleyebiliriz.

Tablo 4.16: Kadınların Çalıştığı Sektör Çalışma Şekline Göre Farklılaşma Durumuna Ait Ki-Kare Testi Sonuçları

		Çalışma Şekli							
		Maaş Karşılığı	Ücret Karşılığı Sözleşmeli	Geçici ve Mevsimlik	Parttime	Yevmiye Usulü	Kendi İş Yerimde	Diğer	
Çalıştığı sektör	Kamu	%	45,2	20,2	33,3	0,0	11,1	0,0	9,1
	Özel	%	51,3	75,0	53,3	63,6	72,2	34,0	63,6
	Serbest meslek	%	3,2	1,9	10,0	36,4	11,1	56,5	18,2
	Düzenli bir işi yok	%	0,2	2,9	3,3	0,0	5,6	8,7	9,1
	Toplam	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
P<0,05			$X^2=202,72$	$P=0,000*$					

H_0 =Kadınların çalıştığı sektör ile çalışma şekli arasında anlamlı bir ilişki yoktur

H_1 = Kadınların çalıştığı sektör ile çalışma şekli arasında anlamlı bir ilişki vardır

$0,00 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi red edilir

Tablo 4.16 incelendiğinde meslek gruplarında çalışan kadınların maaş karşılığı çalışan kadınların %45,2 oranı kamuda emeğini arz etmektedir. Özel sektöre bakıldığında maaş karşılığı çalışan kadınların %51,3, ücret karşılığı sözleşmeli olarak emeklerini arz eden %75'tir. Genel olarak bakıldığında kamu sektörünün de emeklerini arz edenler özel sektörde arz edenlerden daha az olduğu görülmektedir. Bu durumun nedenleri arasında devlet tarafında açılan sınavları geçememe ya da kendi kişisel tercihleri arasında özel sektörü tercih eğilimi gösterilebilir.

Tablo 4.17: Kadınların İşteyken Çocuk Bakımı En Küçük Çocuk Yaşına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Ki-Kare Testi Sonuçları

		En Küçük Çocuk Yaşı						
		3 yaş ve altı	4-6 yaş	7-9 yaş	10-12 yaş	13-15 yaş	16 yaş ve üzeri	
İşteyken çocuk bakımı	Bakıcı bakıyor	%	27,8	2,1	6,1	2,6	0,0	1,2
	Anaokulu/kreşe gidiyor	%	5,6	35,1	4,1	0,0	0,0	0,0
	Aile fertleri bakıyor	%	55,6	58,8	53,1	57,9	40,7	10,5
	Tüm gün okula gidiyor	%	0,0	0,0	26,	21,1	22,2	10,5
	Diğer	%	11,1	4,1	10,2	18,4	37,0	77,9
P<0,05	X ² =294,877		P=0,000*					

H₀= Kadınların işteyken çocuk bakımı ile en küçük çocuğun yaşı arasında anlamlı bir ilişki yoktur

H₁= Kadınların işteyken çocuk bakımı ile en küçük çocuğun yaşı arasında anlamlı bir ilişki vardır

0,00<0,05 olduğundan H₀ hipotezi red edilir

Tablo 4.17 incelendiğinde kadınların çalışma hayatına devam etmesi en küçük çocuk yaşı büyük oranda etkili olduğu görülmektedir. Genel olarak çalışan kadınların çocuklarını aile fertlerine bırakması büyük orandadır. Hem bütçelerini göz önünde tuttukları hem de güven açısından aile fertlerinin daha iyi bakacaklarından emin olmalarıdır.

SONUÇ

Kadın ve erkek, geçmişten günümüze kadar geçen süre zarfında toplumsal hayatın içinde farklı statülere sahip olmuşlardır. Erkeğin ön planda olduğu ve yüceltildiği, kadının ise geri planda kaldığı ataerkil toplum yapısında kadının görevi eş olmak, anne olmak ve çocuk bakmaktır. Kadının çalışma hayatına katılması gerekli ya da zorunlu olarak görülmemiştir. Aile bütçesine katkı sağlamanın ötesinde başka bir neden ile çalışmak durumunda olmadığı düşünüldüğü için de çalışma yaşamında ikinci işgücü olarak değerlendirilmiştir.

Genellikle toplumda geri planda kalan ve çalışma hayatında erkeklere nazaran pek fazla yer alamayan kadınlar toplumun en önemli üyeleridir. Bilgi toplumunda kadın işgücünün çalışma hayatında emeğini arz etmesi ve yer alması toplumun o kadar gelişmişlik gösterdiği kanıtı olarak ele alınmaktadır. Çünkü kadınların işgücüne katılması bir toplumun hem sosyolojik hem de ekonomik kalkınma sürecinde etkin rol oynamaktadır.

Sanayileşme süreciyle birlikte toplum bilincini oluşturan kadınların emek piyasasına katılması ve emeklerini arz etmesi ilk kez Sanayi Devrimi'yle gerçekleşmiştir. Sanayi Devrimi çalışma hayatına katılan kadınların birçok sektörde istihdam edilmelerine olanak sağlamış olsa da en çok dokuma sektöründe emekleri karşılık bulmuştur. Kadınlar, ülkeler ve üretim süreçleri bakımından birçok yeniliği kendisiyle beraber getiren sanayileşme sonucu düşük ücretle başkası için emeklerini kiraya vermişlerdir. Sanayileşme sürecinin başlangıç dönemlerinde kadınlar günün yarısından fazla çalışarak, çok düşük ücretle ve çok ağır işlerde çalıştırılmışlardır.

Kadın işgücündeki artış, dünyada ekonomik faktörlerden kaynaklanmasına rağmen Türkiye'de daha çok zorunluluktan kaynaklanmıştır. Osmanlı toplumunda kadınlar Tanzimat Fermanıyla meydana gelen sosyal siyasal ve ekonomik değişim sonucu birçok haklara sahip olmuş ve bu durum meşrutiyetle devam etmiştir. Takip eden yıllarda meydana gelen Balkan Savaşı ve Birinci Dünya Savaşı nedeniyle erkeklerin sürekli cephede bulunması neticesinde Türkiye'de kadın işgücüne olan ihtiyaç artmıştır. Bu süreç Atatürk döneminde 1923 yılında Cumhuriyetinde ilan edilmesiyle birlikte kadının siyasi ve ekonomik hayatta yer

almaya başlaması ile devam etmiş ve kadınlar açısından en etkin dönem yaşanmıştır. Ancak Cumhuriyet döneminde kadın istihdamı önemli derecede artış gösterse de istenilen düzeyde olmamıştır. Ayrıca tarım alanlarının fazla olması ve tarım ülkesi olması neticesinde kadınlar emeklerini çoğunlukla kırsal kesimlerde arz etmişlerdir. Ancak kadın işgücü tarım alanlarında da hem ucuz hem de kayıt dışı istihdam edilmişlerdir.

1950'den sonra ise sanayi ve hizmet sektöründe meydana gelen önemli gelişmeler neticesinde kırsal alanlardan kentte dikkate değer derecede bir işgücü hareketliliği meydana gelmiştir. Takip eden yıllarda hizmet sektörü büyük önem kazanmış ve istihdam alanları gelişmiştir. Hizmet sektörünün gelişmesiyle kadın işgücü de tarım sektöründen hizmet sektörüne kaymıştır. Türkiye'de özellikle 2000'li yıllardan sonra meydana gelen sanayi ve hizmet sektöründeki gelişmeler sonucu kadınlar hizmet sektöründe kendilerine önemli derecede yer bulmuşlardır. Ne var ki, yapılan çalışmalar, kadın işgücünün hizmet sektörünün vazgeçilmezi olsa bile her zaman erkeklerin gerisinde kaldığını göstermektedir. Bu duruma neden olan birçok sosyo-ekonomik faktör bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; daha önce anlatıldığı gibi, çocuk sayısı, yeteri kadar çocuk bakım tesisinin olmaması, doğurganlık, ücret düşüklüğü, yaş, medeni durum ve en önemlilerinden olan eğitim durumudur.

Kadınların çalışma kararlarını etkileyen sosyo-ekonomik faktörleri ortaya koyan bu çalışmada Zonguldak ili baz alınmıştır. İl bazında yapılan bir çalışma olduğundan ve daha önce bu alanda herhangi bir çalışma olmadığından araştırmaya önemli katkı sağlamıştır. Bu çalışmada veriler 742 kadın çalışana ulaşarak anket metoduyla elde edilmiştir. Uygulanan anket, Zonguldak ilinde çalışan kadınların demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik 13, iş durumu ve çalışma koşullarına ilişkin 6, çalışma hayatlarına ilişkin 39 olmak üzere toplam 58 sorudan oluşmaktadır. Anket soruları 25 pilot uygulama neticesinde gözden geçirilmiş ve düzenlenmiştir. Anket çalışmasından sonra veriler SPSS (Statistical Program For Social Science) paket programında hazırlanan veri tabanına aktarılarak ki kare testi, t-testi, F testi vb. istatistiksel testler yapılmış ve analiz sonuçları yorumlanmıştır.

İlk olarak uygulamalı analize katkı sağlayan faktör, sosyal güvence durumudur. Araştırmaya katılan kadınlara uygulanan t- testi sonucu sosyal güvence sorusuna var diyen 575 ve yok diyen katılımcıların sayısı 52'dir. Bu duruma göre araştırmaya katılan katılımcıların sosyal güvencesi olan işlerde çalışma eğilimindedirler.

Değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koyan F testi (anova) sonrasında elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir:

- Katılımcıların aylık ücret/maaş ve yaş durumu incelendiğinde kadınların yaşı arttığında aldıkları maaş/ücret artışı gözlenmiştir.
- Katılımcıların aylık maaş/ücret ve eğitim düzeyine bakıldığında katılımcıların eğitim düzeyi yükseldiğinde aldıkları maaş/ücret artmaktadır. Bu araştırmalar son en düşük maaşı ilköğretim ve ortaokul mezunlarının aldığı tespit edilmiştir.
- Katılımcıların aylık ücret/maaş ve işteyken çocuk bakımı durumu incelendiğinde, kadınların çalışırken çocuklarını daha çok aile ferlerine bırakmaktadırlar. Aldıkları maaşın ancak geçinmeye yettiğini ve aileye olan güven olduğunu söyleyebiliriz.
- Katılımcıların aylık ücret/maaş ve hanede çalışan kişi sayısı durumu incelendiğinde, değişkenler arasında anlamlı ilişkinin olduğunu ve hanede çalışan kişi sayısının kadınların çalışma kararı üzerinde etkilidir.
- Katılımcıların aylık ücret/maaş ve yaşanan hanede toplam gelir duruma bakıldığında değişkenler arasında anlamlı ilişkinin olduğunu ve haneye giren toplam gelirin kadınların çalışma kararlarını önemli derecede etkilemektedir.
- Katılımcıların aylık ücret/maaş ile yaşanan hanede maaş/ücret dışı gelir durumuna bakıldığında, katılımcıların yarısından fazlası herhangi bir maaş dışı gelirinin olmadığı ve bu durumun kadınların

işgücü piyasasına girme kararı üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

- Katılımcıların aylık ücret/maaş ve yaşanan hanenin mülkiyet durumu incelendiğinde, araştırmaya katılan kadınların yarısından fazlasının yaşanan hanenin kendisine ait olduğunu ve kirada oturanların sayısı ise 249 sonucuna varılmıştır. Ayrıca Grafik 4.8'e göre, hanede tek başına oturan kişi sayısının 1,1% oranına ve bu oran 8 kişiye denk gelmektedir. Tek başına oturanların Grafik 4.17'ye göre maaş/ücret alan 7 kişi, 1 kişi sorulara cevap vermemiş yani boş bırakmıştır. Çalışan 8 kişi arasında 1301-2000 aylık maaş/ücret alan 3 kişi, 3401 ve üstü maaş/ücret alan 4 kişidir.
- Araştırmaya katılan katılımcıların çalıştığı sektör bakımından incelendiğinde kamu sektöründe çalışan kadınların daha fazla maaş aldıkları sonucuna varılmıştır. Bu yüzden kamu daha cazip gelmektedir diyebiliriz.
- Katılımcıların aylık ücret/maaş ve çalışma süresi durumuna göre işgücü piyasasında daha uzun süre kalan katılımcıların çalışma süresi arttığında aylık ücret/maaş arttığı sonucuna varılmış ve değişkenler arasında anlamlı ilişkinin olduğu görülmektedir.
- Katılımcıların aylık ücret/maaş ve çalışma şekli durumun bakıldığında 475 kişi yani yarısından fazlası maaş/ücret karşılığı devamlı çalıştığı ve en yüksek maaşı aldığı, onu takip eden 99 kişi ücret karşılığı sözleşmeli sonucuna varılmıştır.

Çalışmada T testi ve F (anova) testi uygulandıktan sonra kategorik değişkenler arasındaki ilişkiye ki-kare testi uygulanmış ve aşağıdaki sonuçlara varılmıştır.

- Kadınların eğitim düzeyi ile eşlerin iş durumları arasındaki ilişkiye bakıldığında kadınların eğitim seviyesi yükseldiğinden daha çok eşlerini devlet memurdan seçtiği sonucuna varılmıştır. Bu durum kadınların eşlerinin devlet memuru olması memurluğun daha

güvenilir ve gelecek kaygısının olmadığı ya da yok denecek kadar az olduğu söylenebilir. Eğitimin insanların karakteri, kişilikleri, tercihleri ve bilinçli birey olma üzerinde en önemli faktördür. Eğitim kavramının Zonguldak ili çalışan kadınların kararlarını etkileyecek derecede bu çalışmada ön planda yer almaktadır diyebiliriz.

- Araştırmaya katılan katılımcıların eğitim düzeyi ile çocuk sayısı arasındaki ilişkiyi incelediğimizde, iki değişken arasında anlamlı ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim seviyesi artması çocuk sayısı üzerinde etkisi söz konusudur. Bu durum çocuk sahibi olma konusunda kadınların bilinçlendiğini ve ekonomik nedenlerle de olsa aile planlanmasına dikkat ettiklerinin göstergesidir. Ayrıca en fazla çocuk sahibi olan katılımcıların ilkökul ve ortaokul mezun kadınların olduğu sonucuna varılmıştır. Eğitimin çocuk sahibi olma duygusu üzerinde etkili olduğu ve hayatımızın her alanında yer almaktadır.
- Araştırmaya katılan katılımcıların eğitim düzeyi ile çalıştığı sektör arasındaki ilişkiye göre daha önce anlatıldığı gibi eğitimin her alanda etkili olduğunu söylemiştik. Bu iki değişken arasındaki ilişkiye bakıldığında kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe çalışma alanı olarak kamu sektörü tercih etmektedirler. Genel olarak baktığımızda üniversite mezunlarının “*bu kadar yıl okudum*” düşüncesiyle haklı olarak emeklerini karşılığını iyi bir maaş sahibi olmak ve kamuda çalışmak olduğunu söyleyebiliriz.
- Katılımcıların çalıştığı sektör ile sosyal güvence arasındaki ilişki incelendiğinde, sosyal güvencesi olanların ve olmayanların büyük çoğunluğu özel sektörde olduğu sonucuna varılmıştır. Devletin uyguladığı politikayla ve yine halkın bilinçlenmesiyle insanların sosyal güvencesi olmayan işleri tercih etmemektedirler. İnsanların iş arayışlarında alacakları ücret/maaştan çok sosyal güvencesi olup olmadığına dikkate almaktadırlar diyebiliriz

- Çalışmaya katılan katılımcıların çalıştığı sektör ile çalışma şekli arasındaki ilişkiye genel olarak bakıldığında, kamu sektöründe emeklerini arz eden katılımcıların özel sektörde arz edenlerden daha az olduğu görülmektedir. Bu durumun nedenleri arasında devlet tarafından yapılan sınavların çalışmayı gerektirecek yorucu bir süreç olduğu, sınavları geçememe ya da kendi kişisel tercihleri arasında özel sektörü tercih eğilimi gösterilebilir.
- Katılımcıların sahip olduğu en küçük çocuğun yaşıyla isteyken çocuk bakımı değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, çalışan kadınların emeklerini arz ederken daha çok çocuklarını aile bireylerine bırakmaktadırlar. Kadınlar ya çocuklarına bakacak birilerini bulacaklar ya da çocuklarına bakmak için çalışmayı bırakacaklar.

Sonuç olarak Zonguldak'ta çalışan kadınlar üzerinde yapılan araştırma sonucunda kadınların çalışma kararlarını etkileyen faktörlerin, dünyada yapılan araştırmalara ilişkin yapılan literatür taramasında yöntem ve teknik farklı olsa bile elde edilen sonuçlarla paralellik gösterdiği bulunmuştur. Zonguldak'ın ekonomik ve coğrafik yapısı göz önünde bulundurulduğunda kadınların işgücüne katılım kararlarını etkileyen; eğitim, medeni durum, ücret, çocuk sayısı, en küçük çocuk yaşı, aylık gelir durumu, eşin iş durumu faktörleri tespit edilmiştir. Ancak güven aralığı $0,05 < 0,79$ olduğundan hanenin mülkiyet durumunun kadın işgücü katılımı üzerinde etkili olmadığı sonucuna varılmıştır. Dünyada bu çalışmaya benzer çalışmalar olan Chevalier and Viitanen (2002), Jaumotte (2003), Bloom vd. (2007), Schmid (2010), Croda vd. (2011), Genre vd. (2010), Klasen and Lamanna (2009), Shahnaz and Naqvi (2002), Hafez ve Ahmet (2002) şeklinde sıralayabiliriz.

KAYNAKÇA

- Adam, Gülsüm (2016); “Türkiye’de Eğitimin Ekonomik Etkileri ve Eğitim-İstihdam İlişkisi,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Aktan, Coşkun Can (2000); *Monetarizm Ve Rasyonel Beklentiler Teorisi İçinde; Politik İktisat*, Anadolu Matbaacılık, İzmir.
- Aktan, Coşkun Can (2004); *Yeni İktisat Okulları*, Seçkin Yayıncılık, 1.Baskı, Ankara.
- Angel, Urdanola Diego ve Kimie Tanabe (2012); “Micro Determinants Of Informal Economy İn The Middle East And North Africa Region,” *Social Protection And Labor : The World Bank, SP Discussion Paper*, No:1201.
- Aren, Sadun (2005); *İstihdam, Para ve İktisadi Politika*, 12. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Arıbaş, Kenan ve Tülay Öcal (2007); “Bucak İlçesinin Nüfus Coğrafyası,” *Doğu Coğrafya Dergisi*, Sayı 17, s.309-344.
- Arıkan, Gülay (1998), “Kırsal Kesimde Kadın Olmak,” *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt 5, Say 2, s. 1-16.
- Aşık, Güneş A. (2013); “İşgücü Piyasaların Göz Ardı Edilen Sorunları: Eksik İstihdam, Atıl İstihdam ve Beceri Uyuşmazlığı,” *Türkiye Ekonomi Politika Araştırma Vakfı*, Politika Notu, Sayı 1. s. 1-11.
- Atatürk Araştırma Merkezi (2015); <http://Www.Atam.Gov.Tr/Dergi/Sayi-56/Cumhuriyet-Doneminde-Kadinin-Sosyal-Konumu>, (Erişim Tarihi: 27.12.2015).
- Ay, Sema(2012); “Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerinde Bir Değerlendirme,” *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt 19, Sayı 2, s. 322-341.
- Aydın, Fatma Fahime (2011); “Kadın İstihdamının Rekabet Gücü ve Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: Türkiye İle Rekabet Gücü En Yüksek İlkelerin Karşılaştırılması,” Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Backer, Gari S.(1985); “Human Capital Effort And The Sexual Division Of Labor,” *Journal Of Labor Economics*, Cilt 3, Sayı 1, s. 33-38.
- Balance, Oliver ve Summers Lawrence (1986); “Hysteresis and European Unemployment Problem”, *Nber Makroeconomic Annual*, s.15-78.

- Bebel, August (1975); *Kadın ve Sosyalizm*, (Çev.: Saliha Nazlı Kaya), 1. Baskı, Toplum Yayınları, Ankara.
- Bekircioğlu, Cemil (2010); “*Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi*,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Biçerli, Coşkun Kemal (2005); *Çalışma Ekonomisi*, Beta Yayınları, 3.Basım, İstanbul.
- Bloom, David E., David Canning, Günther Fink ve Jocelyn E. Finlay (2007) “Fertility, Female Labor Force Participation, And The Demographic Dividend,” *Program On The Global Demography Of Aging, Working Paper Series*, No 25, s.1-45.
- Blue, Francine D. ve Marianne A. Ferber (1990); “Women’a Work, Women Lives: A comparative Economic Perspective,” National Bureau Of Economic Research Working Papers Series, Page 24.
- Bozdağlıoğlu, E. Yasemin Uyar (2007); “1990’dan Günümüze Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdamın Yapısal Analizi,” *Adnan Menderes Üniversitesi Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, Sayı 11, s.1-21.
- Bozkaya (2013); “Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz,” *Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 3, Sayı 5, s. 69-89.
- Büyüknalbant, Türkan (2009); “*İktisadi Açından Kadın İşgücünün Sorunları: Kayseri Örneği*,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Candan, Mehmet (2007); “*Kayıt Dışı İstihdam Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı ve Toplumumuzun Üzerindeki Sosyo-Ekonomik Etkileri*,” Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Chevalier, A. ve T. K. Viitanen (2002); “The Causality Between Female Labour Force Participation And The Availability Of Childcare,” *Applied Economics Letter*, Vol. 9, s. 915-918.
- Croda, Enrica, Ekaterini Kyriazidou ve Lannis Polycarpou (2011); “Intertemporal Labor Force Participation Of Married Women In Germany: A Panel Data Analysis,” *Working Paper*, No 17, s. 1-21.
- Çadırcı, Çiğdem (2010); “*Kayıtdışı İstihdamın Nedenleri: Şanlıurfa Uygulaması*,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

- Çatalbaşı, Gaye Karpat (2015); “Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Belirlenmesi: Panel Veri Yaklaşımı,” *Kafka Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 10, s. 251-280.
- Çifçi, Oya (1982); *Kadın Sorunu ve Kamu Kesiminde Kadın*, Todaie Yayınları, Yayın No: 200, Ankara.
- Çullu, Seda (2009); “Türkiye’de Çalışan Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumları ve Karşılaştıkları Sorunlar,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Davaslıgil, Verda (2011); “Kırsal Kalkınmada Kadın İşgücünün Rolü ve Kadın İşgücünü Etkileyen Faktörler,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Dayıoğlu, Meltem ve Murat G. Kırdar (2010) “ Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler,” *Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, Çalışma Raporu 5*, s. 1-71.
- Deniz, Taşkın (2014); “Zonguldak İlinde Nüfusun Gelişimi ve Dağılışı,” *Doğu Coğrafyası Dergisi*, Cilt 19, Sayı 32, s. 299-320.
- Dinler, Zeynel (2003); *İktisada Giriş*, Gözden Geçirilmiş, 9.Baskı, Ekin Yayınevi Yayınları, Bursa
- Dublen, Yağmur (2014); “Türkiye’deki Kadınların İşgücüne Katılımı Belirleyicileri,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dulum, Sibel (2006); “Osmanlı Döneminde Kadın Statüsü, Eğitimi, Çalışma Hayatı,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Duruel, Mehmet ve Mehmet Kara (2009); “Yeni AB Üyesi Ülkeler İle Türkiye İşgücü Piyasasının Karşılaştırması Analizi,” *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 17, Sayı 1, s. 53-76.
- Er, Şebnem (2013); “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörlerin Bölgesel Analizi,” *Öneri Dergisi*, Cilt 10, Sayı 40, s. 36-44.
- Eren, Ercan (2001); “Keynes, Keynesçi İktisat Okulları ve Yeni Keynesyen İktisat, İktisadın Dama Taşları”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Cemiyeti, S112-129.
- Ertürk, Mustafa, Hakkı Yazıcı ve Adem Başbüyük (2000); “İskilip İlçesinin Demografik Özellikleri,” *Doğu Araştırması Dergisi*, Sayı 11, s. 237-273.

- Eser, Şenay (1997); *Part-Time Çalışmanın Türkiye’de Kadın İstihdamına Etkisi*, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları. Bilim Serisi 98, Ankara.
- Evans, E.D.R. ve Jonetjan Kelly (2008); “Trends In Womens Labor Force Participation In Australia; *Social Siciance Resarch*”, Vol 37, Issue 1, s. 287-310.
- Fisunoğlu, Mahir ve Bilge Köksal Tan (2009), “*Keynes Devrimi ve Keynesyen İktisat*,” Ekonomik Yaklaşım, Cilt 20, Sayı,70,S.31-60.
- Genç, Hamdi (2010); “Cumhuriyetin İlk Yıllarında Zonguldak’ta Nüfus, Ticaret ve Sanayi (1920-1932),” *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 12, s.137-152.
- Genre, Ve’ronique, Ramon Gomez ve Salvadorve Ana Lamo (2010); “Ueropean Women : Why Do(N’t) They Work,” *Applied Economics, Working Paper Series*, No:454, s. 3-35.
- Gerxhani, Klarita (1999); “The İnformal Sector İn Developed And Less Developed Countries: A Literatüre Survey,” *Tinbergen Institute Discussion Paper*, No: TI-083, s.2.
- Glick, Peter ve David Sahn (2005); “Intertemporal Female Labor Force Behavior İn A Developing Counry. What Can We Learn From A Limited Panel,” *Labour Economics*, Cilt 12, s.23-45.
- Gözener, Evrim(2012); “*Ülkemizdeki Kadın İşgücü İstihdamının Dünya ve Avrupa Ülkeleriyle Karşılaştırılması: İstihdam Edilmiş Kadın İşgücüne İlişkin Bir Araştırma*,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü. İstanbul.
- Guerrien, Bernard (1999); *Neo-Klasik İktisat*, (Çev.: Ertuğrul Tokdemir), İletişim Yayınları, No:577, 2. Baskı, İstanbul.
- Gujarati, Damandor N. (1999); *Temel Ekonometri*, (Çev.: Ümit Senesen ve G. Günlük Senesen), Literatür Yayıncılık , İstanbul.
- Güloğlu, Tuncay (2005); “The Reality Of İnformal Employment İn Turkey,” *İnternational Programs Visiting Fellow Working Papers*, Cornell University, s. 1-35.
- Güner, Hasan (2010); “*İstihdam İn Arttırılmasında Girişimciliğin Önemi: Girişimciliği Destekleme Modeli Olarak İŞGEM’ler*,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Günsoy, Güler ve Ceyda Özsoy (2012); “Türkiye’de Kadın İşgücü, Eğitim ve Büyüme İlişkisinin Var Analizi,” *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, Cilt 49, Sayı 658, s. 23-42.
- Hafez, Amtul ve Eatzaz Ahmet (2002); “Factors Determining The Labor Force Participation Decision Of Educated Married Women İn A District Of Punjab,” *Working Paper Series* 74, s.1-11.
- Hatipoğlu, M. Tahir (2007); *Türkiye Üniversite Tarihi*, Selvi Yayınları, Ankara.
- Haupt, Arthur ve Thomas T. Kane (2004); *Population Handbook*, Population Reference Bureau’s, Washington, s.1-68.
- <http://www.nufusu.com/il/zonguldak-nufusu>.
- Hunt, Emery Kay (2005); *İktisadi Düşünce Tarihi*, (Çev.: Müfit Günay), Dost Kitapevi, Ankara.
- Ilgın, Yılmaz (1995); “*Kayıtdışı Ekonomi Ve Türkiye’deki Boyutları*,” Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, DPT, Ankara.
- İçin, Neslihan (2012); “*Çalışma Yaşamında Kadı İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği*,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- İçli, Gönül (2001); “Eğitim, İstihdam ve Teknoloji,” *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 9, s.65-71.
- İŞKUR (2012); İşgücü Piyasası Araştırma Raporu <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi:07.04.2016).
- İŞKUR (2014); İşgücü Piyasası Araştırma Raporu <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, (Erişim Tarihi:05.04.2016).
- İŞKUR (2015); İşgücü Piyasası Araştırma Raporu <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, (Erişim Tarihi:05.04.2016).
- Jaumotte, See (2003); “Female Labour Force Participation: Past Trends And Main Determinants İn OECD Countries,” s. 1-16.
- Kadınların Kurtuluş Hareketi (1988); *Sosyal ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi*, İstanbul Üniversitesi İletişim Yayınları, Cilt 8, s.2438, İstanbul.
- Kakıcı, Hülya, Hamdi Emeç ve Şenay Üçdoğruk (2007); “Türkiye’de Çalışan Kadınların Çocuk Bakım Tercihleri,” *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonomi ve İstatistik Dergisi*, Sayı 5, s. 21-40.

- Kamacı, Ahmet (2012); “*Dış Ticaret Büyüme, İstihdam ve Reel Ücretler Üzerine Etkisi,*” Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Karabıyık, İlyas (2009); “*Türkiye’de İstikrar Politikaları ve İşsizlik,*” Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karabıyık, İlyas (2012), “*Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı,*” *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt xxx2, Sayı 1, s. 231-260.
- Karagöl, E. Tanas ve Tekin Alageyik (2008); “*Türkiye’de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler,*” *Seta Analiz*, Sayı 21, s. 3-27.
- Karagül, Mehmet (2003); “*Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyüme İle İlişkisi ve Etkin Kullanımı,*” *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Sayı 5, s.79-90.
- Karataş, Aslı (2006); “*Türkiye’de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği,*” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Kartal, Mustafa (2014); “*Emek Piyasasında Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Örneği,*” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kaymaz, İhsan Şerif (2010); “*Çağdaş Uygarlığın Mihenk Taşı: Türkiye’de Kadının Toplumsal Konumu,*” *Anakara Üniversitesi Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi*, Sayı 46, s. 333-366.
- Keynes, John Maynard (2008); *Genel Teori, İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi*, (Çev.: U. Selçuk Akalın), No:44, İstanbul.
- Kılıç, Dilek ve Selcan Öztürk (2014) “*Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımın Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları. Ampirik Bir Uygulama,*” *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 47, Sayı 1, s.107-130.
- Kırkpınar, Leyla (1999); *Türkiye’de Toplumsal Değişme ve Kadın*, Zeus Kitapevi, İzmir.
- Kızılgöl, Özlem Ayvaz (2012); “*Kadınların İşgücüne Katılımın Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz,*” *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt 13, No 1, s. 88-101.
- Klasen, Stephan ve Francesca Lamanna (2009); “*The Impact Of Gender Inequality In Education And Employment On Economic Growth: New*

Evidence For A Panel Of Countries”, *Feminist Economics*, Vol. 15, No 3, p. 91-132.

Kocacık, Faruk ve Veda B. Gökçaya (2005); “Türkiye’de Çalışan Kadınların Sorunları,” *Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, s.195-219.

Koçak ve Terzi (2012); “Türkiye’de Göç, Göç Edenlerin Kentlere Olan Etkileri ve Çözüm Önerileri,” *KAÜ-İİBF Dergisi*, Cilt 3, Sayı 3, s. 163-184.

Koray, Meryem (2005); *Sosyal Politika*, İmge Yayınevi, 2. Baskı, Ankara.

Korkmaz, Adem ve Gülsüm Korkut (2012); “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri,” *Süleyman Demirel Üniversitesi İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 17, Sayı 2, s. 41-65.

Köklü, Aziz (1987); *Makro İktisat*, 2. Baskı, S Yayınevi. Ankara.

Krugman, Paul (2001); *Politika Taşeronları ve Önemsizleşen Refah*, (Çev.: Neşenur Domaniç), Literatür Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.

Kutlar, Aziz, Ekrem Erdem ve Fatma Fahime Aydın (2012); “Kadınların İşgücüne Katılması İle doğurganlık, Boşanma ve ücret Haddi Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Araştırma,” *Bilgi Ekonomisi ve Yönetim Dergisi*, Cilt VII, Sayı 1, s.149-168.

Lipsey, Richard G. (1994); *İktisat 2*, (Çev.: Ahmet Çakmak), 1. Baskı, Bilim Teknik Yayınevi, İstanbul.

Lordoğlu, Kuvvet, Nurcan Özkaplan ve Mete Törüner (1999); *Çalışma İktisadi*, Beta Yayınları, 3. Baskı, İstanbul

Makal, Ahmet (1997); *Osmanlı İmparatorluğunda Çalışma İlişkileri 1850-1920*, İmge Kitapevi, Ankara.

Makal, Ahmet (2010); “Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği; Çalışma ve Toplum,” Sayı 2, s. 13-40.

Makal, Ahmet (2012); “Türkiye’de Kadın Emeğinin Tarihsel Kökenleri:1920-1960; Geçmişten Günümüze Kadın Emeği,” *Ankara Üniversitesi Yayınları*, s.39-115.

Marx, Karl (1973); 1844 *El Yazmalar, Ekonomi, Politik ve Felsefe*, (Çev.: Kenan Somar), Sol Yayınları, Ankara.

Mateman, S. ve P.H.Renooy (2001); “Undeclared Labour İn Europe, Towards An Integrated Approach Of Combating Undeclared Labour,” *final report*.

- Metin, Banu (2004); “*Türkiye’deki Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ve Özel İstihdam Büroları*,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Metin, Kıvılcım ve Şenay Üçdoğruk (1998); “Türk İmalat Sanayinde Uzun Dönem Ücret, Fiyat İstihdam İlişkilerinin Ekonometrik Olarak İncelenmesi,” *Çukuroca Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Sayı 1, s. 279-281.
- Micheal, Andre (1993), *Feminizm*, (Çev.: Şirin Tekeli), İstanbul Üniversitesi İletişim Yayınları, İstanbul.
- Muth, John F. (1961); “*Rational Expectation and The Theory Of Price Movement*,” *Econometrica*, Vol 29, No:3.
- Önder, Nurcan (2013); “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü,” *Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, s. 35-61.
- Özcan, Züleyha (2011); “*Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam*,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özer, Mustafa ve Kemal Biçerli (2003/2004); “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi,” *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1, s. 55-86.
- Özkan, Gökçen Sayar ve Bülent Özkan (2010); “Kadın Çalışanlarına Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma,” s. 91-103.
- Özmen, Ahmet ,“**Örnekleme**” <http://www.aof.anadolu.edu.tr/kitap/IOLTP/2294/unite03.pdf>(Erişim (Erişim Tarihi:12.04.2017)).
- Parasız, İlker ve Melike Bildirici (2002); *Modern Emek Teorisi*, Ezgi Kitapevi, Bursa.
- Peker, A. Esra ve Yeşim Kubar (2012); “Türkiye’de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış,” *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt xiv, Sayı 2, s. 173-188.
- Pekin Tefvik (2007); *Makro İktisat*, Zeus Kitap Evi, İzmir.
- Quataert, Donalt (1999); *Sanayi Devrimi Çağında Osmanlı İmalat Sektörü*, (Çev.: Tansel Güney), İletişim Yayınları, İstanbul.
- Reich, Micheal, David M. Gordon ve Richard C.Edwards (1973); “A Theory Of Labour Market Segmentation,” *The American Economic Review*, Vol 63, No 2, s. 359-365.

- Sağdıç, Şeyma (2011); “Çok Başlı Bir Sorun: Kadın Sorunu, Hukukun Gençleri Sempozyumları Dizisi-2/ Şiddet Döngüsünü Kırılmada Hukukun Rolü,” Umur Vakfı Araştırma Merkezi, İstanbul.
- Sarıllı, Mustafa Ali (2002); “Türkiye’de Kayıtdışı Ekonominin Boyutları, Nedenleri, Etkileri ve Alınması Gereken Tedbirler,” *Bankacılar Dergisi*, Sayı 41, s. 32-50.
- Savaş, Vural Fuat (19989; *Politik İktisat*, Beta Yayınları, 3. Baskı, İstanbul.
- Schmid, Günther (2010) “Non-Standard Employment And Labour Force Participation: A Comparative View Of The Recent Development In Europe,” *IZA Discussion Paper Series* No:5087. s.1-55.
- Selim, Sibel, Duygu Kırgel, Orkun Çelik ve Hakan Yazıcıoğlu (2014); “Türkiye’de İşsizliğin Sosyo-Ekonomik Belirleyicileri: Panel Veri Analizi,” *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 10, Sayı 22, s.1-25.
- Seyrek, İsmail ve Zekeriya Mızrak (2009); “Faiz Teorileri Üzerinde Bir İnceleme: Finansal İstikrarsızlık Hipotezinin Temel Dayanağı,” *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 22, s. 384-394.
- Shahnaz, Lübna ve Zareen F. Naqvı (2002); “How Do Wpmen Decide To Work In Pakistan,” *The Pakistan Development Review* 41:4, Part 2, s. 495-513.
- Sorygulava, Chinara (2011); “Orta Asya Türk Cumhuriyetinde İstihdam Politikası,” İstanbul Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sundström, Marianne ve Frank P.Stafford (1992); “Female Labour Force Participation, Fertility And Public Policy In Sweden,” *European Journal Population*, Vol 8, No 3, s.199-2015.
- Sussitzki, A. (1996); “Ethnic Division Labor” *The Economic History Of The Middle East*, Ed. Charles Issawi, Chicago And London, Theuniversity Of Chicago Press, s. 115-125.
- Sweezy, Paul (1973); *Kapital Gelişme Teorisi*, (Çev.:Gülsüm Akalın), Kardelen Yayınları, İstanbul.
- Şemsa, Özar (2006); “Kentsel Kayıtdışı Kesimde İstihdam Sorununa Yaklaşımlar ve Bir Ön Çalışması,” *ODTÜ Geliştirme Dergisi*, Cilt 23, Sayı 4, s. 510-534.
- Tilly, Louise, ve Joan, Scott (1989); *Women, Work and Family*, 2nd Edition, Routledge, London.

- TİSK (2002); *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İş Gücünün Konumu*, Bursa Örneği, TİSK Yayınları. Ankara.
- Törüner, Mete (2000); *Çalışma Ekonomisi*, Anadolu Üniversitesi, Yayın Bo:879, Eskişehir.
- Törüner, Metin ve Kuvvet Lordoğlu (1991); *Çalışma Ekonomisi*, Beta Yayınları, İstanbul.
- TÜİK (2015); http://www.tuik.gov.tr/microveri/hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html, (Erişim Tarihi: 11.12.2015).
- TÜİK (2016a); *İşgücü İstatistikleri*, http://www.tuik.gov.tr/pretablo.do?alt_id=1007, (Erişim Tarihi 01.01.2016).
- TÜİK (2016b); *Konularına Göre İstatistikler*, <http://www.tuik.gov.tr>, (Erişim Tarihi,15.01.2016).
- Türkay, Orhan ve Erdoğan Alkin (2001); *İktisada Giriş*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No.1275, Eskişehir.
- Türkbal, Aydın (2005); *İktisada Giriş*, 2.Basım. Aktif Yayın evi, İstanbul.
- Uşen, Şelale ve Meltem Güngör Delen (2011), “Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği,” *Kamu-İş*, Cilt 11, Sayı 4, s. 127-182.
- Üçler, Gülbahar ve Oktay Kızılkaya (2014); “Kadın İstihdamının Boşanma ve Doğurganlık Üzerinde etkileri: Türkiye Üzerine Bölgesel Panel Veri Analizi,” *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, s. 28-43.
- Ünsal Erdal (2001); *Makro İktisat*, İmaj Yayınları, 7.Basım, Ankara
- Ünsal Erdal (2007); *Makro İktisat*, İmaj Yayınları, 7.Basım, Ankara
- Viscusi, W. Kip (1980); “Sex Difference In Worker Quitting,” *The Review Of Economics And Statistics*, Vol 62, No 3, s. 388-398.
- Wallece, C. Peterson (1994); *Gelir, İstihdam ve Ekonomik Büyüme*, (Çev: Talat Güllap), Atatürk Üniversitesi Yayınları, No:763. Erzurum.
- Yaprak, Şenol (2009); “Ekonomik Krizlerin İstihdama Yansımaları,” *Afyon Kocatepe Üniversitesi Ekonomi Bilimler Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2, s. 41-54.
- Yıldırım, Kemal ve Doğan Karaman (2007); *Makro Ekonomi*, Seçkin Yayınevi, 12. Baskı, Ankara.
- Yılmaz, Abdullah, Yavuz Bozkurt ve Ferit İzci (2008); “Kamu Örgütlerinde Çalışan İş Görenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar

Üzerine Bir Araştırma,” *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 9, Sayı,2, s. 89-114.

Yılmaz, Ali (2005); “Türkiye’de İşsiz Nüfus, *Fırat Üniversitesi,*” *Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 15, Sayı 1, s. 43-56.

Zaman, Serhat ve Ogün Coçkun (2008); “Rize İlinin Nüfus Coğrafyası Özellikleri ve Bunları Etkileyen Etmenler Üzerine Bir İnceleme,” *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 12, Sayı 2.264-283.



EKLER

EK.1. Anket Formu

A) DEMOGRAFİK ve SOSYO-EKONOMİK DURUM

1) Yaşınız:

2) Mezuniyet durumunuz: 1.) Okur-yazar ama bir okul bitirmemiş 2) Okur- yazar değil

3) İlkokul 4.) Ortaokul 5.) Lise 6) Üniversite 7) Lisansüstü

3) Medeni durumunuz: 1.) Evli 2.) Bekar (Cevabınız bekar ise 8. Sorudan başlayınız)

3.) Boşanmış 4) Eşi vefat etmiş 5) Diğer

4) Eşinizin iş durumu: 1.) Çalışmıyor 2.) Emekli 3.) Memur 4.) İşçi

5.) Serbest Meslek 6.) Düzenli bir işi yok

5) Çocuk sayısı:

6) Çocuk yaşı (en küçük çocuğun yaşı):

7) İsteyken çocuk bakımı: 1) Bakıcı bakıyor 2) Anaokulu/kreşe gidiyor

3.) Aile fertleri bakıyor 4) Tüm gün okulda oluyor 5.) Diğer

8) Yaşadığınız hanedeki kişi sayısı :

9) Yaşadığınız hanede çalışan sayısı (kendiniz hariç):

10) Yaşadığınız hanenin toplam geliri (kendi geliriniz hariç):

11) Yaşadığınız hanenin maaş/ücret dışı gelir durumu (Yalnız yaşıyorsanız kendi maaş/ücret dışı gelirinizi belirtiniz): 1) Yok 2) Kira geliri var 3) Faiz geliri var 4) Aile büyükleri geliri 5) nafaka 6) diğer.....

12) Oturduğunuz evin mülkiyet durumu: 1) Kira 2) Kendime ait 4) Lojman

5) Tahsis (kira ödemiyorum)

13) Yaşadığınız hanenin toplam borç durumu (Yalnız yaşıyorsanız kendi borç durumunuz) :
.....TL

B) İŞ DURUMU VE KOŞULLARI

14) Çalıştığınız sektör: 1) Kamu 2) Özel 3) Serbest 4) Diğer.....

15) Kaç yıldır çalışıyorsunuz:

16) Çalışma şekliniz: 1) Maaş /ücret karşılığı-devamlı 2) Ücret karşılığı sözleşmeli 3) Geçici ve mevsimlik 4) Part-Time 5) Yevmiye usulü 6) Parça başı 7) Kendi iş yerimde 8) Diğer.....

17) Sosyal güvenliğiniz var mı (SGK-Bağkur-Emekli Sandığı): 1) Hayır 2)Evet

18) İşinizi nasıl buldunuz: 1) Kendi çabalarımle 2) Aile/Arkadaş tavsiyesiyle 3) Gazete/TV ilanlarından/ internetten 4) İş-Kur'dan 5) Diğer.....

19) Aldığımız aylık ücret/maaş:

C) ÇALIŞMA HAYATI SORULARI

No	Aşağıdaki soruları değerlendiriniz.	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
	20. soru: evli olanlar 21-24 arası sorular: çocuğu olanlar 25-58 arası sorular: tüm katılımcılar tarafından cevaplanacaktır.					
Evli Olan	20 Evli olmam işyerimdeki performansımı olumsuz yönde etkiliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Çocuğu	21 Çocuk sahibi olmam işyerimdeki performansımı olumsuz yönde etkiliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	22 Çocuk sahibi oluşum terfi almamda engel teşkil etmektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	23 İş yerimde çocuğumu çalışırken bırakabileceğim bir kreşin olmaması iş performansımı düşürmektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	24 Aile yaşamımda çocuk ile ilgili sorumlulukların <u>paylaşılması</u> mesleki kariyerimi olumsuz etkilemektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Tüm Katılımcılar	25 Aile yaşamımda ev sorumluluklarının <u>paylaşılması</u> mesleki kariyerimi olumsuz etkilemektedir	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	26 Ev işlerine yetişemiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	27 Aileme yeterince zaman ayıramıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	28 İş yerimde başarılı olabilmek için evdeki sorumluluklarımdan fedakârlık etmekteyim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	29 Çalışma yaşamında bulunmam üzerimde toplumsal bir baskı yaratmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	30 İş yerimde emeğimin karşılığını alamıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

31	İş yerimde fiziki ortamla ilgili sorunlar yaşıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
32	İşyerimde kadın olmaktan dolayı tedirginlik yaşıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33	İş yerimde erkek çalışanlardan daha fazla iş yüküne sahibim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
34	İş yerimde <u>üst düzey yöneticilik</u> için erkeklere kadınlardan daha fazla fırsat sağlanmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
35	İşte <u>yükselme bakımından</u> işyerindeki erkek iş arkadaşlarımdan daha az haklara sahibim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
36	İş yerimde personel çıkarılması gerektiğinde (kriz döneminde) öncelikli olarak kadın çalışanlar işten çıkarılır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
No	Aşağıdaki soruları değerlendiriniz.	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
37	İş yerimde erkek çalışanlar ücret/maaş/prim avantajlarından daha fazla yararlanmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
38	İşte yükselmemi sağlayacak eğitim fırsatlarından erkek çalışanlardan daha az yararlanabilmekteyim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
39	İş yerimde maaş/ücret/prim konularında ayrımcılığa maruz kalıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
40	İş yerimde statü gibi konularda ayrımcılığa maruz kalıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
41	Terfi imkânlarına sahip olmam bakımından üstlerimden destek görmemekteyim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
42	İş yerimde yükselme imkânı düşük bölümlerde işe başlatılması kariyerimi olumsuz yönde etkilemektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
43	İş yerinde varlığım görmezden gelinmektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
44	İş yerinde fikirlerimi ifade etmem zaman zaman engellenmektedir.					
45	İş yerimde yaptığım işler yanlış ve/veya küçümseyici bir tavırla değerlendirilmektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
46	Amir ve yöneticilerimin iş yerimdeki kadın çalışanlara karşı tutumları iyidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

47	İş yerimde erkek çalışma arkadaşlarımın kadın çalışanlara karşı tutumları iyidir	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
48	İş yerimde kadın çalışma arkadaşlarım birbirlerine karşı tutumları iyidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
49	İşten dolayı meslek hastalıkları yaşıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
50	İş yerimde sosyal güvence açısından geleceğe yönelik kaygılar taşımaktayım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
51	İş yerimden aldığım maaştan/ücretten memnunum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
52	Çalışma saatlerinde esneklik sağlanmaması benim çalışma yaşamına katılmamı zorlaştırmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
53	Çalışma yaşamımı düzenleyen yasalar yeterli düzeydedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
54	Kadınların çalışması gerektiğini düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
55	Toplumda kadınların çalışmasının iyi karşılanmadığını düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
56	Yaşadığım şehrin sunduğu iş fırsatlarından memnun değilim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
57	İş yerine ulaşımında sıkıntılar yaşıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
58	Şehirde iş stresini atabileceğim sosyal ortamlar bulamıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

EK 2. Likert Ölçekli Soruların Tanımlayıcı İstatistik Tanımları

	N	ORT.	SD
evli olmam işyerindeki perfonmansımı olumsuz yönde etkiliyor	402	2.20	1.14361
çocuk sahibi olmam işyerimdeki perfonmasımı olumsuz yönde etkiliyor	351	2.38	1.22510
çocuk sahibi oluşum terfi almamda engel teşkil etmektedir	351	2.20	1.15787
iş yerimde çocuğumu çalışırken bırakabileceğim bir kreşin olmaması iş perfonmasımı düşürmektedir	351	2.84	1.24176
caile yaşamımda çocuk ile ilgili sorumluluklarım paylaşılmaması mesleki kariyerimi olumsuz etkilemektedir	351	2.64	1.14417
aile yaşamımda ev sorumluluklarının paylaşılmaması mesleki kariyerimi olumsuz etkilemektedir	742	2.67	1.20767
cev işlerine yetişemiyorum	742	3.20	1.20136
ileme yeterinde zaman ayıramıyorum	742	3.25	1.18206
iş yerimde başarılı olabilmek için evdeki sorumluluklarımda fedakarlık etmekteyim	742	3.04	1.21490
çalışma yaşamında bulunmam üzerinde toplumsal bir baskı yaratmaktadır	742	2.31	1.14145
iş yerimde emeğimin karşılığını alamıyorum	742	3.00	1.22223
iş yerimde fiziki ortam ile ilgili sorunlar yaşıyorum	742	2.61	1.18823
iş yerimde kadın olmaktan dolayı tedirginlik yaşıyorum	742	2.21	1.10526
iş yerimde erkek çalışanlardan daha fazla iş yüküne sahibim	742	2.33	1.08445
iş yerimde üst düzey yöneticilik için erkeklere kadınlardan daha fazla fırsat sağlanmaktadır	742	2.37	1.09938
işte yükselme bakımından iş yerimdeki erkek iş arkadaşlarımdan daha az haklara sahibim	742	2.12	.93647
iş yerimde personel çıkması gerektiğinde(kriz döneminde) öncelikli olarak kadın çalışanlar işten çıkarılır	742	2.23	.99200
iş yerimde erkek çalışanlar ücret/maaş/prim avantajlarında daha fazla yararlanmaktadır	742	1.97	.92098
işte yükselmemi sağlayacak eğitim fırsatlarından erkek çalışanlardan daha az yararlanabilmekteyim	742	2.02	.90173
iş yerimde maaş/ücret/prim konularında ayrımcılığa maruz kalıyorum	742	2.11	.99529
iş yerimde statü gibi konularda ayrımcılığa maruz kalıyorum	742	2.22	1.0121
terfi imkanlarına sahip olmam bakımında üstlerimden destek görmemekteyim	742	2.29	.98513
iş yerimde yükselme imkanı düşük bölümlerde işe başlatılması kariyerimi olumsuz yönde etkilemektedir	742	2.28	1.00346
iş yerimde varlığım görmezden gelinmektedir	742	2.10	.93670
iş yerimde fikirlerimi ifade etmem zaman zaman engellenmektedir	742	2.12	.79096
iş yerimde yaptığım işler ve/veya küçümseyici bir tavırla değerlendirilmektedir	742	2.17	.96352
amir ve yöneticilerimin iş yerimdeki kadın çalışanlara karşı tutumları iyidir	742	3.80	1.00422
iş yerimde erkek çalışma arkadaşlarımdan kadın çalışanlara karşı tutumları iyidir	742	3.79	.92355
iş yerimde kadın çalışma arkadaşlarımdan birbirlerine karşı tutumları iyidir	742	3.77	.99178

işten dolayı meslek hastalıkları yaşıyorum	742	2.62	1.17316
iş yerimde sosyal güvence açısından geleceğe yönelik kaygılar taşımaktayım	742	2.72	1.16975
iş yerimde aldığım maaş/ücretten memnunum	742	2.80	1.15356
çalışma saatlerinde esneklik sağlanmaması benim çalışma yaşamına katılmamı zorlaştırmaktadır	742	2.88	1.12917
çalışma yaşamımı düzenleyen yasalar yeterli düzeydedir	742	2.30	1.10646
kadınların çalışması gerektiğini düşünüyorum	742	4.31	.96486
toplumda kadınların çalışmasının iyi karşılanmadığını düşünüyorum	742	3.28	1.30783
yaşadığım şehrin sunduğu iş fırsatlarından memnun değilim	742	3.97	1.14275
iş yerine ulaşımında sıkıntılar yaşıyorum	742	2.49	1.23898
şehirde iş stresini atabileceğim sosyal ortamlar bulamıyorum	742	3.91	1.22574



EK 3. İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Kararı

Kayıt Tarihi: 17.02.2016

Protokol Nos 101

25/02/2016



T.C

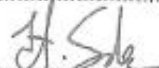

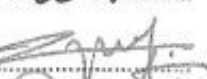
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARARI

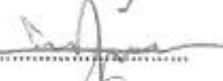
ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	Anket
BAŞLIK:	Çalışan Kadınların Çalışma Hayatlarını Etkileyen Sosyo-Ekonomik Faktörler: Zonguldak İli Örneği
SORUMLU ARAŞTIRMACI:	Yrd. Doç. Dr. Şenay SARAÇ
KARAR:	UYGUN

ETİK KURUL ÜYELERİ

- 1- Prof. Dr. Hamza ÇEŐTEPE (Başkan)
- 2- Yrd. Doç. Dr. Hasan SANKIR (Başkan Yrd.)
- 3- Doç. Dr. Ali ARSLAN (Başkan Yrd.)
- 4- Doç. Dr. Rıza YILMAZ
- 5- Doç. Dr. İlhan KARATAŞ
- 6- Doç. Dr. Ertuğrul YILDIRIM
- 7- Yrd. Doç. Dr. Hasan ÖZER

İMZA


.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

29.05.2014 tarih ve 2014/08-13 sayılı Senato Kararı ile kabul edilmiştir.

ÖZGEÇMİŞ

1987 Iğdır doğumlu olan Servet KAPÇAK ilk ve orta öğretimi Tecirli İlköğretim Okulunda, lise eğitimi Iğdır Lisesin de tamamlamıştır. 2013 yılında Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat bölümünden mezun olmuştur. Bir yıl sonra 2014 yılında Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalında yüksek lisans öğrenimine başlamıştır.

